

Työturvallisuuskoulutus liikunnanohjaajille – Mitä liikunta-alan ammattilaisen tulisi tietää työsuojelusta

Elina Mehtonen

Tekijä Elina Mehtonen	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma (AMK)	
Opinnäytetyön otsikko Työturvallisuuskoulutus liikunnanohjaajille – Mitä liikunta-alan ammattilaisen tulisi tietää työsuojelusta	Sivu- ja liitesivumäärä 29+6
<p>Solmittaessa työsopimus muodostuu työnantajan ja työntekijän välinen suhde, josta seuraa välittömästi lakisääteisiä työsuojeluvastuita molemmille osapuolille. Vastuut ja velvollisuudet eivät kuitenkaan ole aina niin selviä asioita kaikille. Työsuojelu mielletään helposti ulkoiseksi tekijäksi. Sen tulee kuitenkin olla osa työpaikan jokapäiväistä välitöntä yhteistoimintaa. Ennen kaikkea hyvä työsuojelu tarkoittaa yksilön omaa ennakkoivaa turvallisuusajattelua ja -havainnointia. Käytännön työsuojelu on viime kädessä itsensä turvallista johtamista, jonka punaisena lankana tulee olla ajatus siitä, että jokainen valinta, jonka teen, vaikuttaa lopputulokseen.</p> <p>Jotta itsensä turvallisuusjohtaminen onnistuu, tarvitaan tietoa työturvallisuuteen vaikuttavista asioista. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä liikunnanohjaajaopiskelijoille kohdennettu työturvallisuuskoulutusmateriaali, joka pohjautuu työelämälähtöisiin havaintoihin. Opinnäytetyössä käydään läpi työturvallisuuteen vaikuttavia eri tekijöitä liikunnanohjaajan työn näkökulmasta tarkasteltuna.</p> <p>Haitta- ja vaaratekijöiden aiheet valikoitui koulutusmateriaaliin yhden suuren kunnallisen työnantajan työpisteistä saatujen tietojen perusteella. Pääosa taustatiedoista on kerätty alkuvuoden 2016 aikana. Koulutusmateriaalin lopulliseen sisältöön vaikutti myös opinnäytetyöntekijän oma työkokemus sekä liikunta-alalta, että työsuojelusta. Vaikka tämän työn toteutus on rajattu yhden työpaikan näkökulmaa esittäväksi, on siinä läpikäytävät työsuojelun perusteet samat kaikille työpaikoille ja mukaan nostetut haitta- ja vaaratekijät ovat yleistettävissä useille liikunta-alan työpaikoille. Koulutusmateriaali yhdistää teorian ja käytännön ja koulutuksen toteutuksessa tuodaan esille ne seikat, jotka jokaisen liikunnanohjaajan tulisi vähintään tietää turvallisen työn tekemisen kannalta.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona opinnäytetyöntekijän oman yritystoiminnan käyttöön. Opinnäytetyöntekijä tulee itse toimimaan luennoitsijana koulutuksissa, joissa tässä työssä tuotettua koulutusmateriaalia tullaan käyttämään. Koulutusmateriaali on tehty sähköisessä, yleisesti käytettävässä tiedostomuodossa, jota voidaan jakaa suoraan kouluttajalta opiskelijoille tai oppilaitoksen sähköisellä koulutuslustalla osana asianmukaista oppiainetta. Koulutus on suunniteltu toteutettavaksi osallistavia oppimismenetelmiä käyttäen.</p>	
Asiasanat Työsuojelu, työturvallisuus, riskitekijät, tapaturmat, koulutus.	

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Työsuojelulainsäädäntö.....	4
2.1 Työsuojeluvastuut ja velvollisuudet	5
2.1.1 Työnantajan vastuu.....	5
2.1.2 Työntekijän velvollisuudet	6
2.1.3 Perehdytys	7
2.1.4 Yhteinen työpaikka.....	9
2.1.5 Vuokratyö.....	9
2.1.6 Nuoret työntekijät	10
2.2 Haitta- ja vaaratekijät	11
2.2.1 Melu.....	13
2.2.2 Ääniergonomia.....	14
2.2.3 Työtapaturmat.....	16
2.3 Työsuojelun yhteistoiminta.....	18
2.3.1 Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.....	18
2.3.2 Työterveyshuolto.....	19
3 Työn tavoite ja vaiheet	20
4 Koulutusmateriaali ja koulutuksen toteutus.....	22
5 Pohdinta.....	25
Lähteet	30
Liitteet.....	34
Liite 1. Palautelomake	35
Liite 2. Lyhenteet.....	36
Liite 3. Ote koulutusmateriaalista	37

1 Johdanto

Solmittaessa työsopimus, muodostuu työnantajan ja työntekijän välinen suhde, josta seuraa välittömästi lakisääteisiä työsuojeluvastuita. Laki ei tässä kohdassa tunne eroa työnantajien välillä. Olipa kyseessä valtio, kunta, järjestö, yksityinen yritys tai vaikkapa yksityinen henkilö: lakia sovelletaan aina työsopimuksen perusteella tehtävään työhön. (Merta-
nen 2014a, 8.)

Vastuu työturvallisuudesta on aina työnantajalla, mutta myös yksittäisellä työntekijällä on oma merkittävä ja keskeinen rooli omine velvollisuuksineen. Lain mukaan työnantaja vastaa työsuojelusta ja työntekijöiden perehdyttämisestä työn oikeaan ja turvalliseen tekemiseen. Työnantajalla tulisi olla käytössä ajantasainen perehdytysohjelma, jossa huomioidaan myös työn turvallisuus ja terveellisyys. (TTK, Työsuojeluvastuu.) Työsuojelun tulee olla luonnollinen osa työpaikan jokapäiväistä työkulttuuria. Näin varmistetaan tiedon jatkuva kulku, vahvistetaan työntekijöiden ja työnantajan vastuuta omasta tekemisestä omalla toimialueella ja huolehditaan työturvallisuudesta työtehtävän näkökulmasta.

Kaikista työntekijöistä 18-24-vuotiaiden riski joutua vakavaan työtapaturmaan on suurempi kuin muiden aikuisten. Tähän vaikuttaa usein se, että työkokemus ja työelämäosaaminen ovat vielä vähäiset, fyysinen ja henkinen kypsyys ei välttämättä ole vielä riittävä ja nuoret eivät välttämättä suhtaudu vakavasti kohtaamiinsa riskeihin. Lisäksi tietämättömyys omista oikeuksista ja työnantajan velvollisuuksista voivat luoda tilanteita, joissa nuoret saavat altistua tapaturmille tai huonoille työoloille. (EU-OSHA, Nuoret työntekijät.) Ennaltaehkäisevä työsuojelu on huomattavasti halvempaa, kuin vahinkojen korjaaminen. Hyvä perehdyttäminen ja työsuojeluasioiden aktiivinen käsittely työpaikalla ovat avaimet ennakoivaan toimintaan ja hyvän työsuojelukulttuurin omaksumiselle.

Työelämässä tekemiensä havaintojen perusteella opinnäytetyöntekijä on todennut, että perehdytysmateriaalit vaihtelevat ensiluokkaisista materiaaleista lyhyihin listoihin, joissa työsuojelua sivutaan näennäisesti muutamalla sanalla. Tällöin jää perehdyttäjän harkintaan, mitä hän asiasta kertoo ja miten. Valitettavan usein perehdyttäjä ei välttämättä itsekään tiedä, mitä kaikkea työsuojelusta tulisi kertoa. Havainnot käytännön haasteista työsuojelun teemaan kuuluvien asioiden huomioimisesta perehdytyksessä ovat herättäneet kysymyksen liikunnanohjaajien työturvallisuuden perustiedoista.

Jos työturvallisuus käsitellään perehdytyksessä ohimennen, on tärkeää, että työntekijä omaa riittävät tiedot työturvallisuuden perusteista ja hän osaa itse havainnoida turvallisuuksiasioita sekä osaa kysyä esimieheltä työpaikan työolosuhteista. Ilman perustietoja, ei työntekijä pysty toiminnassaan huomioimaan työturvallisuuteen vaikuttavia asioita, eikä myöskään osaa kysyä lisätietoja.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa liikunnanohjaajakoulutukseen liikunnanohjaajien työturvallisuustietoutta kasvattava koulutusmateriaali. Koulutuksessa on tavoitteena saada opiskelijat ymmärtämään työturvallisuuden merkityksen sekä oman että työpaikan turvallisuuden kannalta. Tavoite on, että osallistujat ymmärtävät, mitkä velvollisuudet ja vastuut keneenkin työpaikalla kohdistuu.

Työturvallisuuteen vaikuttavien perusteiden lisäksi koulutusmateriaalissa käsitellään liikunnanohjaajien työn kannalta keskeisimpiä haitta- ja vaaratekijöitä sekä niiden riskejä. Koulutusmateriaalin sisältö rajattiin yhden suuren työnantajan työolojen tarkastelun avulla. Taustamateriaalina työssä käytettiin kyseisen työnantajan liikunnanohjaajien (uimaopettajia, ryhmäliikunnanohjaajia ja kuntosaliohjaajia) työpaikkaselvityskäynnillä saatuja tietoja, sekä työntekijöiden ja esimiesten kanssa käytyjä keskusteluja.

Tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksenmukaista käsitellä kaikkia mahdollisia tekijöitä kaikkien liikunnanohjaajan mahdollisten työtehtävien ja erilaisten työpaikkojen näkökulmista. Koulutusmateriaalissa on nostettu esille sellaisia haitta- ja vaaratekijöitä, joiden voidaan ajatella keskimäärin esiintyvän useilla eri liikunta-alan työpaikoilla, esimerkkinä melu ja sen aiheuttama kuulonvaurion riski. Käytännössä jokaisella eri työpaikalla on kuitenkin omat yksilölliset erityispiirteet, jotka pitää huomioida yksittäiselle työpaikalle tehtävässä haitta- ja vaaratekijöiden selvityksessä.

Koulutuksen toteutuksessa on tarkoitus käyttää osallistavia menetelmiä ja saada opiskelijat pohtimaan työturvallisuutta omien kokemustensa kautta. Uudet asiat tulevat merkityksellisiksi, kun ne voi yhdistää omiin kokemuksiin. Tämä helpottaa uuden asian oppimista. (Kupias 2011, 116-117.) Luennoinnin ohella koulutuksen pedagogisena menetelmänä on tarkoitus käyttää mm. fasilitoitua keskustelua, jossa saadaan tehokkaasti lyhyessä ajassa tuotettua opiskelijoille tietopankki erilaisista työoloihin liittyvistä asioista. Tietojen syventämiseksi opiskelijat tekevät lisäksi pohdintatehtäviä.

Koulutuksia on tarkoitus järjestää erityisesti liikunta-alan oppilaitoksien opiskelijoille. Koulutusmateriaali on tehty sähköisessä, yleisesti käytettävässä tiedostomuodossa, jota voi-

daan jakaa suoraan kouluttajalta opiskelijoille tai oppilaitoksen sähköisellä koulutuslustalla osana asianmukaista oppiainetta.

Koulutusmateriaalin ei ole tarkoitus olla tyhjentävä listaus liikunnanohjaajien työssä esiintyvistä erilaisista haitta- ja vaaratekijöistä. Tarkoitus on herättää ajattelemaan omaa työturvallisuutta ja työhyvinvointia sekä mahdollisuuksia niiden parantamiseen. Työstä on siten hyötyä niin opiskelijoille kuin ammattiin jo aiemmin valmistuneille konkareille.

2 Työsuojelulainsäädäntö

Suomessa työsuojelun tavoitteet ja velvoitteet määritellään työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 738/2002). Kansallista lainsäädäntöä ohjaavat EU:n työturvallisuutta koskevat direktiivit. Direktiiveissä määritellään lainsäädännön vähimmäistavoitteet, mutta kansallisella lainsäädännöllä voidaan määrätä korkeampiakin tavoitteita. Direktiiveistä tärkein on työsuojelun puitedirektiivi vuodelta 1989 (89/391/ETY), joka asettaa yleiset työpaikoilla noudatettavat tavoitteet ja velvoitteet. Työturvallisuuslaki täyttää suurelta osin puitedirektiivin vaatimukset. Kansallista lakia (738/2002) täydentävät useat alemman asteiset säännökset ja määräykset. Lain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, mikä tarkoittaa, että laissa säädettyä vähimmäistasoa ei voida alittaa sopimuksilla (HE 59/2002, 2).

Työturvallisuuslaki on yksi työelämän keskeisistä laeista ja se kattaa lähes kaikki työnteon muodot. Lakia sovelletaan kaiken kokoisilla työpaikoilla, niin yksityisellä sektorilla kuin julkisella puolella. Itsenäisiin ammatinharjoittajiin työturvallisuuslakia sovelletaan vain siltä osin, mitä säädetään yhteisten työpaikkojen työturvallisuudesta. Lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiurheilemiseen. (Työturvallisuuslaki 1 luku, 49 §.)

Työturvallisuuslain säännökset ovat yleisluontoisia ja monista yksityiskohtaisemmista asioista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksilla ja päätöksillä (Mertanen 2014 a, 138-143).

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 1 § 1 mom.).

Työsuojelua koskevien lakien noudattamista Suomessa valvoo viranomaistoimintana aluehallintovirastojen työsuojelutarkastajat (STM, työsuojeluvalvonta). Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ohjaa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueitten toimintaa ja siten ohjaa koko maassa noudatettavaa työsuojelupolitiikkaa. Ministeriön työsuojelun lainsäädännön kehittäjänä ohjaa omalta osaltaan työsuojelun toteutusta ja kehittämistyötä. (STM, työsuojeluosasto.)

2.1 Työsuojeluvastuut ja velvollisuudet

Kun työpaikkaan palkataan ensimmäinen työntekijä ja syntyy työsuhde, syntyy velvollisuus noudattaa työturvallisuuslain säädöksiä. Lakia sovelletaan itsenäisiin yrittäjiin vain niiltä osin, mitä säädetään yhteisistä työpaikoista. (Työturvallisuuslaki 2 §, 49 §.)

Työturvallisuuslain mukaisesti päävastuu työsuojelusta on aina työnantajalla (Työturvallisuuslaki 2 luku). Myös työntekijöille on säädetty omat velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamisesta (Työturvallisuuslaki 4 luku). Työsuojelun tärkein osuus tapahtuu lain 17 § tarkoittamassa välittömässä yhteistoiminnassa, jossa parhaisiin tuloksiin päästään työpaikan avoimella ja aktiivisella keskustelulla. Välitön yhteistoiminta tarkoittaa perustyössä tapahtuvaa toimintaa, jossa esimies ja työntekijät yhdessä käsittelevät ja edistävät työn terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevia asioita osana työyhteisön normaalia toimintaa. (Mertanen 2014a, 42-43.)

Myös muille henkilöillä on työturvallisuuteen vaikuttavia velvollisuuksia. Näitä ovat mm tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvollisuudet, suunnittelijan velvollisuudet, koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuudet, käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuudet sekä rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuudet. (Työturvallisuuslaki 7 luku.)

2.1.1 Työnantajan vastuu

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on laaja ja yleinen velvoite huolehtia työsuojelun toteutumisesta työpaikalla. Huolehtimisvelvoitteen piiriin kuuluu työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyvät työn tekemisen, turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavat asiat. Yhtälailla työnantajan on huolehdittava yksittäisen työntekijän henkilökohtaisiin työn turvalliseen tekemiseen vaikuttaviin seikkoihin liittyvistä asioista. Lain kirjaimen mukaan työnantajan on tarpeellisin toimenpitein huolehdittava työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työssä. (Työturvallisuuslaki 8 §.)

Jotta työpaikalla voidaan toimia turvallisesti ja kenenkään terveyttä vaarantamatta, tarvitaan tietoa työpaikan olosuhteista ja työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä. Työturvallisuuslaki asettaa työnantajan velvollisuudeksi selvittää työssä esiintyvät vaara- ja haittatekijät sekä niiden merkitykset työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Todetuille vaara- ja haittatekijöille työnantajan on suunniteltava ja toteutettava asianmukaiset ja tarvittavan laajuiset toimenpiteet, jotta työtehtävät tai työolosuhteet eivät aiheuta työntekijöille vaaraa. (Työturvallisuuslaki 8 § 3 mom., 10 §.)

Koska työnantaja vastaa kaikesta toiminnasta työpaikalla, on työnantajan jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta ja puututtava nopeasti havaitsemiinsa epäkohtiin. Toteutettuja toimenpiteitä on niin ikään tarkkailtava, jotta työnantaja pystyy arvioimaan toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen. (Työturvallisuuslaki 8 §.)

Työsuojelulain tarkoitus on, että työsuojelu on ennakkoivaa toimintaa. Tätä varten työnantajan tulee laatia työsuojelun toimintaohjelma, jonka mukaisesti työympäristöä ja työoloja kehitetään ja työturvallisuutta johdetaan suunnitelmallisesti. Toimintaohjelmassa tulee huomioida myös työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarvittavat toimet. Toimintaohjelman muoto, laajuus ja sisältö tulee olla työpaikkaan sopiva ja tarkoituksenmukainen ja sitä on arvioitava järjestelmällisesti. Työsuojelun toimintaohjelma ja sen arviointi on käsiteltävä yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajien kanssa. (Työturvallisuuslaki 9 §.)

2.1.2 Työntekijän velvollisuudet

Jotta työn turvallisuus toteutuu, on jokaisen työpaikalla toimivan henkilön tärkeää ymmärtää oma roolinsa työturvallisuuden toteuttajana. Yksilön toiminta ja teot työpaikalla vaikuttavat lähes aina myös muihin työntekijöihin. Työntekijä voi joutua oikeudelliseen vastuuseen, jos hän laiminlyö velvollisuuksiaan. (Työturvallisuuslaki 18 § 2 mom.)

Peruslähtökohta kaikelle työlle on osaaminen ja sen kehittäminen. Työntekijän on hallittava työnsä ammattitaitovaatimukset muuttuvassa yhteiskunnassa. Aiemman kapea-alaisen osaamisen sijasta tänä päivänä vaaditaan yhä enemmän joustavuutta ja moni osaamista ja jatkuva kouluttautuminen on osa arkea. (HE 59/2002, 6-7.)

Työn turvalliseen toteuttamiseen tarvitaan työn substanssiosaamisen lisäksi tietoa työolosuhteiden vaikutuksesta työnteon turvallisuuteen ja terveyteen. Työturvallisuuslain mukaan työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajalta saamiaan työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä, näihin sisältyy myös työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Järjestys, siisteys, huolellisuus ja varovaisuus ovat merkittäviä osatekijöitä turvallisen työympäristön saavuttamisessa ja ylläpitämisessä ja työntekijän on omatoimisesti noudatettava näitä työnsä ja työolosuhteidensa edellyttämällä tavalla. (Mertanen 2014a, 44.)

Havaitessaan terveydelle tai turvallisuudelle vaaraa aiheuttavan vian, puutteellisuuden tai vaaratekijän työvälineissä tai työolosuhteissa, on työntekijän ilmoitettava havainnostaan viipymättä työnantajalle. Jos työntekijän kokemus, ammattitaito ja työnantajalta saamansa opastus ja ohjeistus sen mahdollistavat, on työntekijän velvollisuus käytettävissä olevin

keinoin ja ylittämättä toimivaltuuksiaan poistaa havaitsemansa vika tai puutteellisuus. Työntekijän on ilmoitettava asiasta työnantajalle myös siinä tilanteessa, että työntekijä on poistanut vian tai puutteellisuuden. (Työturvallisuuslaki 19 §.)

Työn haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnissa esille tulleiden vaaratekijöiden perusteella työnantajan on hankittava työntekijöiden käyttöön henkilökohtaisia suojaimia ja muita vaadittavia varusteita (Työturvallisuuslaki 15 §). Työturvallisuuslain 20 § mukaisesti työntekijä on velvollinen käyttämään työnantajaltaan saamiaan henkilösuojaimia asianmukaisella tavalla ja huoltamaan niitä saamiensa ohjeiden mukaisesti. Työvaatetuksen tulee olla asianmukaisuuden lisäksi sellainen, ettei siitä aiheudu tapaturmavaaraa, esimerkiksi jalkineiden tulee olla sellaiset, etteivät ne lisää liukastumisen vaaraa tai vaatetus ei saa olla niin löysä, että siitä aiheutuu kiinni tarttumisen vaaraa (Mertanen 2014a, 47).

Jos työssä käytetään koneita, laitteita tai vaarallisia aineita, on työntekijän velvollisuus käyttää niitä aina oikein, työnantajalta saamiensa käyttöohjeiden mukaisesti sekä valmistajan ohjeita ja turvallisuusmääräyksiä noudattaen (Työturvallisuuslaki 21 §). Saman lain 22 § mukaisesti jos koneeseen, laitteeseen tai rakennukseen on asennettu turvallisuustai suojalaitte, sen saa poistaa vain asiaan valtuutettu henkilö. Turvallisuus- tai suojalaitteen poistaminen toiminnasta ilman asianmukaista lupaa on työturvallisuuslain 63 § mukaisesti rangaistava teko. (Mertanen 2014a, 48–49, 98.)

Jos työssä ilmenee normaalista poikkeava tilanne ja työntekijän oman arvion mukaan tästä aiheutuu välitöntä ja vakavaa, henkeen tai terveyteen kohdistuvaa vaaraa työntekijälle itselleen tai toiselle työntekijälle, on työntekijällä oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Toimenpide on poikkeuksellinen ja tulee kyseeseen vain, jos vaara ei ole vältettävissä millään muilla välittömillä toimenpiteillä. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava välittömästi työnantajan edustajalle, jonka velvollisuus on ryhtyä välittömiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Tilanteesta on ilmoitettava myös muille, keitä asia mahdollisesti koskee. Työntekijän velvollisuus on tehdä tämä aika muuta työsopimuksen mukaista työtä. (Työturvallisuuslaki 23 §.)

2.1.3 Perehdytys

Jotta työskentely työpaikalla olisi turvallista, tarvitsevat työntekijät hyvän ja asianmukaisen perehdytyksen. Työturvallisuuslain (738/2002) 14 § määrittää työturvallisuuden kannalta perehdytyksessä huomioitavat asiat. Tämän lisäksi perehdyttämisestä ja perehdyttämiin liittyvistä asioista säädetään myös useissa muissa laeissa ja alemman asteisissa säädöksissä. Esimerkiksi pelastuslain (379/2011) 15 § säädetään työpaikan pelastus-

suunnitelman laatimisesta. Nuorten työntekijöiden suojeleminen työn vaaroilta ja haitoilta on erityisen tärkeää, koska heillä ei vielä ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta. Nuorten työntekijöiden suojelemisesta työssä säädetään laissa nuorista työntekijöistä (998/1993 ja 405/2004) sekä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelossa (128/2002).

Perehdytyksestä vastaa aina työnantaja, vaikka itse käytännön työnopastuksen antaisikin joku muu, kuin työnantaja itse. Käytännön opastuksen saattaa antaa toinen työntekijä tai esimerkiksi koneen valmistaja, maahantuoja tai asentaja. Viime kädessä työnantaja kuitenkin vastaa siitä, että työnopastus on ollut riittävä ja opastetut työmenetelmät oikeita. Työnantajan on varmistettava, että annetun opastuksen sisältö on ollut riittävä ja opastettava on omaksunut opastuksen. (Mertanen 2014a, 37.)

Opetuksen ja ohjauksen tarkoitus on opettaa työntekijä tekemään työnsä ja muutoinkin toimimaan työpaikalla siten, ettei hänen tai muiden turvallisuus ja terveys vaarannu. Perehdytyksessä käydään läpi työolosuhteet, työvälineet, tuotantomenetelmät ja työn turvalliseen ja terveelliseen tekemiseen liittyvät asiat. Työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden vaikutuksesta työturvallisuuteen ja terveyteen, jotta työntekijä voi toimissaan estää ja välttää niiden turvallisuutta tai terveyttä uhkaavat haitat ja vaarat. (Työturvallisuuslaki 14 § 1 mom.)

Lain määräysten mukaisesti opastusta ja ohjausta on annettava kaikille työntekijöille. Jos olosuhteet muuttuvat työpaikalla vaikkapa uuden työmenetelmän käyttöönoton myötä, työntekijät on perehdytettävä uuteen menetelmään ennen menetelmän käyttöönottoa. Perehdytyksessä työnantajan on huomioitava työntekijän ammatillinen osaaminen sekä aiempi työkokemus. (Työturvallisuuslaki 14 §.)

Työnantajan on tarkkailtava työtapojen turvallisuutta. Jos havaitaan, että opetuksessa ja ohjauksessa on ollut puutteita, on työntekijälle annettava tarvittaessa perehdytykseen täydennystä. Perehdytystä on annettava myös muutostilanteissa sekä tilanteessa, jossa työntekijä palaa töihin pitkän poissaolon jälkeen. (Työturvallisuuskeskus TTK 2009, 4.)

Perehdytyksen sisällön tulee olla sellainen, että opastettava voi sen ymmärtää ja omaksua. Opetuksessa ja ohjauksessa on otettava huomioon opastettavan koulutus, ammatillinen osaaminen, työkokemus ja kieliaito. Opastusmateriaalin on hyvä olla olemassa kirjallisena. Kun työskentelytavat on dokumentoitu hyvin, varmistetaan, että opastettava saa saman sisältöisen opastuksen, vaikka opastaja olisi eri henkilö. Kirjallisesta materiaalista on helppo myös kerrata opastettuja asioita. (Mertanen 2014a, 36-37.)

2.1.4 Yhteinen työpaikka

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan sellaista työpaikkaa, jossa työskentelee samanaikaisesti useamman eri työnantajan työntekijöitä sekä mahdollisesti itsenäisiä ammatinharjoittajia. Yhteisellä toiminnalla ja tiedottamisella eri työnantajien ja itsenäisten työn suorittajien tulee varmistaa kunkin omalta osaltaan, ettei kukaan omalla toiminnallaan vaaranna omaa eikä muiden turvallisuutta. Yhteisellä työpaikalla jonkun työnantajista edellytetään olevan sellaisessa asemassa, että tämä käyttää pääasiallista määräysvaltaa. (Työturvallisuuslaki 49 §.)

2.1.5 Vuokratyö

Työelämän rakennemuutokset ja varsinkin kehittyvä teknologinen osaaminen muokkaavat työn tekemisen muotoja kiihtyvää vauhtia. Työn tekoon haetaan koko ajan enemmän joustavia toimintatapoja. Hallituksen esityksessä uudeksi työturvallisuuslaiksi (59/2002) todetaan, että työn tekemisen muodot ovat olleet viimeisten vuosikymmenien aikana vahvassa murroksessa. Osa-aikatyön ja määräaikaisten työsuhteiden rinnalla vuokratyön ja projektityön tekeminen on lisääntynyt. (HE 59/2002, 8.)

Tänä päivänä on yhä yleisempää, että työvoimaa hankitaan erilaisten henkilöstöpalveluyritysten kautta. Moni työnantaja kohdentaa tällä menettelytavalla resursseja käytännön toimintaan. Tällä tavalla työnantaja säästää mm. rekrytointikustannuksia, kun esimiehen työaika vapautuu rekrytointiin ja palkkahallintoon menevästä ajasta. Etenkin sijaisten rekrytointiin kului aiemmin paljon aikaa, joka vuokratyöntekijöitä käytettäessä vapautuu muuhun työhön kohdennettavaksi. (Barona; Terävä 2013.)

Työnantaja, joka käyttää vuokratyövoimaa, on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä myös vuokratyöntekijää kohtaan. Vuokratyön teettäjän eli työn vastaanottajan on määriteltävä kyseessä olevan työn vaatimukset niin ammatitaidon, kuin muiden vaadittavien osaamistekijöiden osalta ja on ilmoitettava vaatimukset henkilöstöpalveluyritykseen, joka on vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja. Vuokratyöntekijän työnantajan pitää välittää työn tiedot varsinaiselle vuokratyöntekijälle. Vuokratyönantajan on myös varmistuttava siitä, että vuokratyöntekijällä on riittävä pätevyys ja soveltuvuus kyseiseen työhön. Vuokratyön teettäjän on huolehdittava vuokratyöntekijän perehdytyksestä työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Työn teettäjän on huolehdittava myös työn aikaisesta opastuksesta ja valvonnasta sekä vaadittavien henkisuojaimien käytöstä. (Mertanen 2014a, 17-18.)

Vaatimukset sekä eri osapuolten vastuut ja velvollisuudet on tärkeää kirjata ylös henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen väliseen asiakassopimukseen. Sopimuksesta selviää, kumpi osapuoli vastaa mistäkin asiasta, mm. henkilösuojainten ja työvaatteiden hankinnasta tai työterveyshuollon järjestämisestä. (Terävä 2013, 12-15.)

2.1.6 Nuoret työntekijät

Nuoria työntekijöitä työnantajan tulee suojella erityisesti heidän kokemattomuutensa tähden. Työnantajan on huolehdittava, ettei nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkisellem kehitykselle aiheudu vahinkoa työstä tai työpaikan olosuhteista. Työnantajan on tarkasteltava työpaikan riskejä ennen, kuin nuori aloittaa työt kyseisellä työpaikalla ja arvioitava tehtävien sopivuus nuoren ikään, voimiin ja osaamiseen nähden. Lisäksi nuorten hyvään ja huolelliseen perehdyttämiseen tulee kiinnittää huomiota. (EU-OSHA 2009.)

Nuorilla työntekijöillä tarkoitetaan lain määrittelyssä alaikäisiä henkilöitä ja heidän suojelemiseksi työn haitoilta ja vaaroilta sovelletaan erityissääntöjä. Lisäksi alle 15-vuotiaille on laissa nimetty rajoitteita, jotka koskevat mm. työaikoja ja työvuorojen sijoittelua. (Laki nuorista työntekijöistä, 1 luku.)

Alle 18-vuotiaille ei saa teettää liian vaarallisia töitä. Ainoastaan tietyissä ammatillisessa koulutukseen liittyvissä poikkeustapauksissa voidaan erityisen tarkkailun ja valvonnan alaisesti teettää vaaralliseksi luokiteltuja töitä. (Valtioneuvoston asetus VNa 475/2006.)

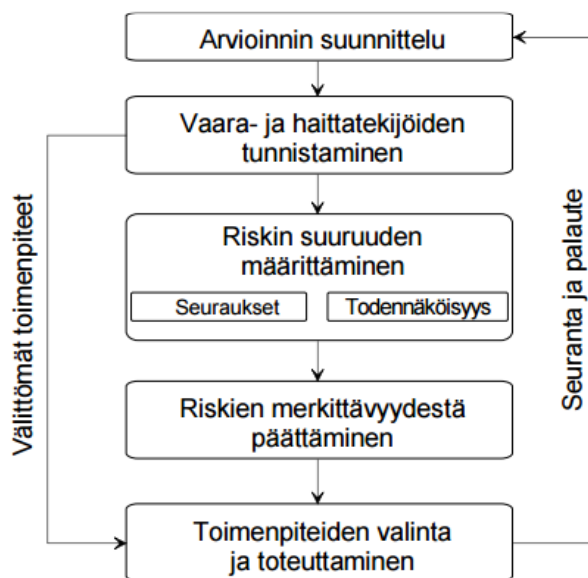
Työtehtävien annossa työnantajan on huolehdittava, ettei teetetävä työ vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuunottoa kuin nuoren ikään ja voimiin nähden on kohtuullista. Jos työtehtävän suorittamiseen voi liittyä erityinen vaara joutua tapaturmaan tai jokin muu terveyshaitta, saa nuorta käyttää tällaiseen tehtävään vain asetuksen erityismääräyksiä noudattaen. (Laki nuorista työntekijöistä, 9-10 §.)

Kaikista työntekijöistä 18-24-vuotiaiden nuorten aikuisten riski joutua vakavaan työtapa-turmaan on suurempi kuin muiden aikuisten. Tähän vaikuttaa usein se, että työkokemus ja työelämäosaaminen ovat edelleen vielä vähäiset. Fyysinen ja henkinen kypsyys ei välttämättä ole vielä riittävä ja nuoret eivät välttämättä suhtaudu vakavasti kohtaamiinsa riskeihin. Lisäksi tietämättömyys omista ja työnantajan velvollisuuksista voivat luoda tilanteita, joissa nuoret saatavat altistua tapaturmille tai huonoille työoloille. (EU-OSHA, nuoret ja työsuojelu.)

2.2 Haitta- ja vaaratekijät

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan olemaan tietoinen työpaikalla esiintyvistä terveydelle ja turvallisuudelle haitallisista ja vaarallisista tekijöistä. Työnantajan on selvitettävä ja arvioitava työssä ja työympäristössä esiintyvät haitta- ja vaaratekijät. Arvioinnin tukena on hyvä käyttää työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityskäynnin raporttia, missä arvioidaan kyseisellä työpaikalla esiintyvien haitta- ja vaaratekijöiden terveydellistä merkitystä. (Mertanen 2014a, 28–29.)

Lain henki on ennakoitava; se edellyttää työnantajan tekemään järjestelmällistä, ennakkoivaa ja suunnitelmallista työtä työolosuhteiden parantamiseksi ja työntekijöiden työterveyden ja työturvallisuuden lisäämiseksi (Kuvio 1). Työnantajan on tarkkailtava työympäristöä ja työolosuhteita jatkuvasti ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin vaarojen ja haittojen ennaltaehkäisemiseksi, poistamiseksi ja pienentämiseksi. Tarvittavat toimenpiteet työnantajan on valittava ja mitoitettava keskeisten työsuojeluperiaatteiden mukaan. (HE 59/2002, 4.)



Kuvio 1. Riskien arvioinnin ja hallinnan vaiheet (TTK, Riskienarviointi)

Työntekijöiden terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavia, työssä esiintyviä tekijöitä kutsutaan vaaratekijöiksi. Vaaratekijöitä ovat mm. melu, liukas lattia, jatkuva kiire, väkivaltainen asiakas. Riskillä tarkoitetaan vaaran tai haitan aiheuttamaan haitallista tapahtumaa, esimerkiksi kuulovauriota, tapaturmaa, työuupumusta tai lihasvammaa. (TKK, riskienarviointi.)

Haitta- ja vaaratekijöiden selvittämiseen ja riskien arviointiin on olemassa erilaisia työkaluja. Riskin suuruuden määrittämisessä voidaan käyttää apuna esimerkiksi riskimatriisia (Taulukko 1). (Työturvallisuuskeskus. Riskienarviointi.)

Taulukko 1. Riskimatriisi (mukaillen STM 2015)

SEURAUKSET	VÄHÄISET	HAITALLISET	VAKAVAT
TODENNÄKÖISYYS	Tapahtuma aiheuttaa ohimenevän sairauden tai haitan, joka ei edellytä ensiapuasemalla käyntiä. Aiheuttaa korkeintaan 3 päivän poissaolon. Esimerkiksi päänsärky tai mustelma.	Tapahtuma aiheuttaa suurempia tai pitkäkestoisempia seurauksia tai pitkäkestoisia vaikutukseltaan lieviä haittoja. Edellyttää käyntiä ensiapuasemalla. Aiheuttaa 3-30 päivän poissaolon. Esimerkiksi viiltohaavat tai lievät palovammat.	Tapahtuma aiheuttaa pysyviä ja palautumattomia vahinkoja. Edellyttää sairaalahoitoa ja aiheuttaa yli 30 päivän poissaolon. Esimerkiksi vakavat työperäiset sairaudet, pysyvä työkyvyttömyys tai kuolema.
EPÄTODENNÄKÖINEN: Tapahtuma, joka esiintyy harvoin ja epäsäännöllisesti. Esimerkiksi kulkuteiden lattia jäätyy talvisaikaan vaarallisen liukkaaksi.	1.Merkityksetön riski	2.Vähäinen riski	3.Kohtalainen riski
MAHDOLLINEN: Tapahtuma, joka esiintyy toistuvasti mutta ei kuitenkaan säännöllisesti. Esimerkiksi purkulaitteen huollon aikana tavarat joudutaan nostelemaan hihnalta käsin.	2.Vähäinen riski	3.Kohtalainen riski	4.Merkittävä riski
TODENNÄKÖINEN: Tapahtuma, joka esiintyy usein ja säännöllisesti. Säännöllinen trukkiliikenne aiheuttaa tapaturman vaaran.	3.Kohtalainen riski	4.Merkittävä riski	5.Sietämätön riski

Koska työolosuhteet vaihtelevat eri työpisteissä huomattavasti, on haitta- ja vaaratekijöiden selvitys ja riskien arviointi tehtävä jokaiselle työpaikalle erikseen. Tarvittaessa on otettava huomioon myös kausivaihtelut ja mahdolliset muut kuormitusta lisäävät tilanteet. Arviointeja tulee tarkastella myös, kun työpaikalle esimerkiksi tulee uusia työntekijöitä tai otetaan käyttöön uusia tiloja, tuotantotapoja tai laitteita. Joillakin työpaikoilla myös kausivaihtelut voivat vaikuttaa työolosuhteisiin huomattavasti. Työnantajan jatkuvan tarkkailun velvoite vaatii huomioimaan myös tällaiset vaihtelut. Ensisijaisesti haitta- tai vaaratekijän syntyminen on estettävä. Jos tätä ei voida järkevällä tavalla toteuttaa, on tehtävä tarpeelliset ja mahdolliset toimet haitan ja vaaran minimoimiseksi. Jos työtehtävien luonne vaatii henkilökohtaisten suojainten käyttöä, on työnantajan hankittava ja annettava työntekijöi-

den käyttöön tarpeelliset suojaimet, jotta riskien suuruus pienenee hyväksyttävälle tasolle. (Mertanen 2014a, 24, 28-33.)

Selvityksiä tehtäessä haitta- ja vaaratekijät voidaan jaotella erilaisiin luokkiin. Yleisesti käytetty tapa jaottelussa on jako fysikaalisiin, biologisiin, kemiallisiin, fyysisiin ja henkisiin kuormitustekijöihin sekä tapaturmiin. **Fysikaalisiin** eli työympäristössä ilmeneviin tekijöihin luetaan kuuluviksi mm. järjestys ja siisteys, ääniympäristö, lämpötilaolosuhteet, ilmanvaihto, valaistus, turva- ja merkkivalaistus, kulkutiet, värinä ja säteily. **Kemiallisiin** tekijöihin kuuluu esimerkiksi pölyt, kuidut, kaasut, palo- ja räjähdysalttiit aineet sekä vaaralliset ja haitalliset kemikaalit, jotka jaotellaan usein vielä tarkempiin alaluokkiin niiden vaarallisuuden perusteella. **Biologisiin** tekijöihin kuuluvat tartuntavaarat kuten bakteerit ja virukset sekä homeet ja sienet. **Fyysisiä** kuormitustekijöitä ovat mm. työtilan riittävyys ja mitoitus, työasennot, toistotyö, työn fyysinen raskaus, nostot ja siirrot, staattinen kuormitus, paikallaan työskentely sekä tauotus. **Henkisiä eli psykososiaalisia** kuormitustekijöitä selvitetessä arvioidaan työn ja työaikojen hallintaa, työpaineita, työn epävarmuutta, väkivallan uhkaa, työpaikan ilmapiiriä, syrjintää, muutoksia työssä, johtamisen toimivuutta sekä työyhteisötaitoja ja sosiaalisen pääoman tilaa. **Tapaturmavaarojen** kohdalla tulee huomioida työympäristöstä ja esineistä johtuvien vaaratekijöiden (mm. liukastuminen, kompastuminen, putoaminen, veden varaan joutuminen, kiinni takertuminen sekä vilto, leikkautumisvaara tai pistovaara) lisäksi myös oman toiminnan vaaraa lisäävät tekijät (toimintatavat, kiire, riskinotto, poikkeamatilanteet, perehdytys). Edellä mainittujen lisäksi tapaturmanvaaroja arvioitaessa on erityisesti otettava huomioon kone- ja laiteturvallisuus ja sähköturvallisuus. (STM 2015, 45-69.)

2.2.1 Melu

Melu on voimakasta, häiritsevää ja epämiellyttävää ääntä. Se, mikä saa kokemaan äänen meluksi, on hyvin yksilöllistä. Melulla on todettu olevan monia vaikutuksia ihmisen terveydelle. Kuulovaurion riskin lisäksi melulla on todettu olevanvaikutusta sydämen syketiheyteen, verenpaineeseen, hengitystiheyteen, stressihormonin erittymiseen, rasituksesta palautumiseen sekä unen laatuun. Melu voi myös lisätä tapaturmariskiä. Voimakas työperäinen melu voi lisätä sepelvaltimo- ja verenpainetaudin riskiä. Kokeissa on todettu, että ääniärsykkeet saavat autonomisen hermoston aktivoitumaan melko herkästi. Se taas lisää stressihormonin eritystä. (Pesonen 2014, 33-34.)

Työperäiselle melun alin toiminta-arvo on 80 dB. Sen ylittyminen voi olla kuulolle vahingollista. Työvuoron keskimääräisen melualtistuksen ylittäessä alimman toiminta-arvon, on työnantajan järjestettävä työntekijöiden käyttöön kuulosuojaimet sekä työntekijällä oikeus

päästä työterveyshuollon kautta kuulotutkimuksiin. Ylemmän toiminta-arvon 85 dB täyttyessä on työpaikalla käytettävä kuulosuojaimia, työntekijöille tulee järjestää säännölliset kuulotutkimukset työterveyshuollossa ja työnantajan on laadittava meluntorjuntaohjelma. (TTK, Melu.)

Melu on yksi merkittävimmistä ammattitautien aiheuttajista. Yli puoli miljoonaa työntekijää altistuu toiminta-arvot ylittävälle melulle (TTL, Melu). Työperäisen melun ja siitä aiheutuvien kuulovaurioiden ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisemiseksi on Valtioneuvosto tehnyt asetuksen työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (Vna 85/2006). Asetuksen antamista on edeltänyt ja ohjannut vuonna 2003 annettu Euroopan neuvoston (EY) meludirektiivi (2003/10/EY).

2.2.2 Ääniergonomia

Äänenkäyttö on lihastyötä, jota voi verrata vaativaan liikuntaan. Äänen tuottamiseen osallistuvat äänielimistö, hengityselimistö, lihakset ja tukiranka. Äänielimistöön luetaan kuuluvaksi äänihuulet, keuhkot, nielu ja suu- ja nenäontelot. Puhuttaessa äänihuulet värähtelevät hyvin nopeasti. Naisilla äänen korkeudesta riippuen 200-300 kertaa sekunnissa, miehillä puolta vähemmän. Jatkuva puhuminen rasittaa äänihuulia. Kun puheessa ei ole taukoja, ei äänihuulille jää aikaa toipua ja tämä altistaa äänihäiriöille. (Sala, Sihvo & Laine 2011, 6-8, 23.)

Äänenkäytön haasteita ovat mm. suurelle ryhmälle puhuminen, voimistetun äänen käyttö, jatkuva taustamelu, ilman laatu, ulkona puhuminen, kauas puhuminen ja hyvän puheasennon ylläpito. Puhumisen aikainen toiminta voi myös lisätä äänielimistön rasittumista. (Sala ym. 2011, 5, 22.)

Äänentuotannon kannalta meluksi katsotaan yli 40 dB ylittävät äänet, jotka esiintyvät samaan aikaan puhumisen kanssa. Jo 40 dB taustamelu saa monet ihmiset vaistomaisesti korottamaan omaa ääntään ja taustamelun noustessa 10 dB omaa ääntä voimistetaan 5 dB. Taustamelu haittaa äänen tuottajan lisäksi myös kuuntelijoita, erityisesti lapsia, iäkkäitä, kuulovikaisia ja kielellisistä ongelmista kärsiviä. Jotta kaikki kuulijat erottaisivat puheen hyvin, tulisi puhujan äänentason olla 15 dB korkeampi, kuin taustamelu. Tämä taas rasittaa puhujan äänielimistöä. Kovassa melussa puhe on huutavaa ja se rasittaa äänielimistöä erittäin voimakkaasti. (Sala ym. 2011, 25.)

Liikunnanohjaajan työ on puhetyötä, jolloin ääni on yksi liikunnanohjaajan tärkeimmistä työvälineistä. Jotta ääni kestää vaativissakin olosuhteissa, on äänenkäyttöä harjoiteltava

ja ääntä huollettava. Äänen kuntoa tulee pitää yllä samalla tavoin, kuin lihaskuntoa. Harjoittelun kautta saavutetaan taito, joka auttaa käyttämään ääntä oikealla tavalla. Tietoisuus oman äänen rajoista ja taito äänen avaamiseen, harjoittamiseen ja rentouttamiseen auttavat ylläpitämään hyvää henkilökohtaista ääniergonomiaa. Edellämainittuun kuuluu myös tieto ääniergonomian riskeistä ja riskien välttämiskeinoista. Riittävä nesteytys auttaa pitämään äänihuulten limakalvon notkeana ja auttaa äänihuulten toimintaa. Kulaus huoneenlämpöistä vettä puheen lomassa kosteuttaa äänihuulia ja nielaisu auttaa kurkunpäästä rentoutumaan. (Sala ym. 2011, 29.)

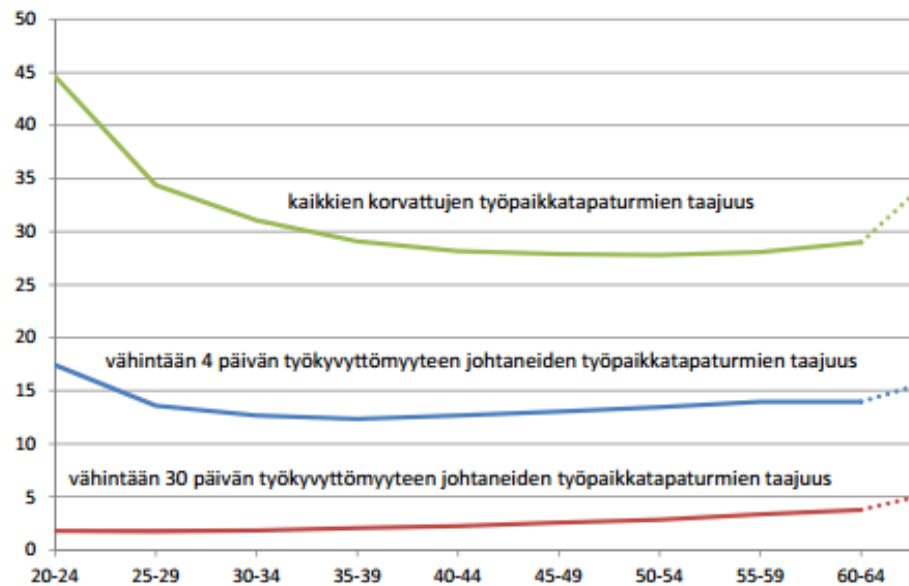
Huonot työasennot vaikeuttavat vapaata äänentuotantoa; kumara asento pienentää keuhkojen tilavuutta; sivulle kääntynyt pää ja eteenpäin työntynyt ja ylös kohotettu leuka kiristävät kaulan alueen ja etenkin kurkunpään lihaksia. Hyvässä asennossa puhuttaessa hengitys kulkee vapaasti ja kurkunpää pysyy rentona. Hyväryhtisessä ja rennossa perusasennossa keho on maata kohden tasapainossa eikä lihasten tarvitse tehdä työtä kehon asennon säilyttämiseksi. Kun puhuja seisoo kokonaan kuulijoihin päin kääntyneenä, kaula ja leuka suorassa linjassa ja rentoina, äänen tuottaminen helpottuu. Äänentuoton kannalta sekä itse työtehtävän sujuvuuden kannalta on tärkeää, että erilaisissa työtehtävissä tavoitteena on löytää mahdollisimman hyvä asento ja sitä kautta mahdollisimman hyvä ja kestävä ääni. (Sala ym. 2011, 29.)

Ääniergonomialla tarkoitetaan erilaisia toimenpiteitä, joilla pyritään ennaltaehkäisemään äänihäiriöiden syntyä, edesautetaan toipumista äänihäiriötilanteesta ja pienennetään äänihäiriöstä aiheutuvaa haittaa. Ääniergonomian tavoitteena on mahdollisimman hyvä äänelimistön toimintakyky. Työterveyshuollon tekemällä työpaikkaselvityskäynnillä tulee selvittää myös ääniergonomiset riskitekijät ja työterveyshuollon tehtäviin kuuluu antaa työntekijöille ohjeita ja neuvoja ääniergonomian parantamiseksi. Paljon ääntä työssään tarvitsevien ammattiteissa ääniergonomiakoulutus olisi tärkeää sisältyä jo perusopintoihin. Tieto terveestä äänentuotosta, äänioireista ja sekä hyvästä ääniympäristöstä edesauttavat ymmärtämään omatoimisen äänenhuollon merkityksen omalle ääniterveydelle. Terve äänelimistö ja hyvä äänenkäyttötaito mahdollistavat hyvän ja kestävä äänen. (Sala ym. 2011, 10-11.)

2.2.3 Työtapaturmat

Suomessa tapahtuu yli miljoona tapaturmaa vuosittain (TTL 2015). Tapahtuneista tapaturmista työtapaturmat tilastoidaan Tapaturmavakuutuskeskuksen, myöhemmin TVK, toimesta. Viimeisin kokonaan valmistunut TVK:n tilasto käsittelee vuotta 2014. Silloin Suomessa korvattiin yhteensä 116 331 palkansaajille tapahtunutta työtapaturmaa. Korvatuista tapaturmista 98 743 sattui työssä tai työstä johtuvista olosuhteista, loput työmatkoilla. Tämä tarkoittaa sitä, että noin 22 työntekijä kohden korvattiin keskimäärin yksi työtapaturma. Ennakkoarvion mukaan vuonna 2014 työtapaturmissa kuoli 20 palkansaajaa. Itsensä vapaaehtoisesti vakuuttaneille yrittäjille korvattiin samana aikana 6 572 työtapaturmaa, joista 508 tapahtui työmatkalla. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikista Suomessa tapahtuvista tapaturmista noin 20 % sattuu työssä tai työpaikalla. Yllä mainituista TVK:n tilastoista käy selville ainoastaan korvatut eli tutkimuskuluja tuottaneet sekä yli 4 päivän sairauslomaan johtaneet tapaturmat. Työtapaturmia, joista ei makseta korvauksia, sattuu vuosittain huomattavasti enemmän. (TVK 2015.)

Euroopan työturvallisuusviraston tilastot osoittavat, että 18 – 24 -vuotiaat joutuvat muita aikuisia todennäköisemmin vakavaan työtapaturmaan (EU-OSHA, nuoret ja työsuojelu). TVK:n tilasto vahvistaa samankaltaisen ilmiön myös Suomessa (TVK 2015, Kuvio 2). Nuorten suurempaan riskiin joutua työtapaturmaan vaikuttaa työkokemuksen ja osaamisen puutteen lisäksi tietämättömyys työturvallisuuteen vaikuttavista asioista sekä omista oikeuksista ja työnantajan velvollisuuksista. (EU-OSHA, nuoret ja työsuojelu.)



Huom. Yli 64-vuotiaiden työtapaturmia on verraten vähän luotettavan taajuusluvun laskemiseksi.
Yksikkö: tapaturmaa per miljoona tehtyä työtuntia

Kuvio 2. Iän vaikutus vuonna 2014 tapahtuneisiin työtapaturmiin (TVK 2015)

Kiire on yhdistettävissä useimpiin sattuneisiin tapaturmiin; sattui tapaturma sitten työssä, kotona tai liikenteessä, on kiire osasyyninen vuosittain yli 600 000 tapaturmaan (Tapaturmapäivä 2016). Kiireen, osaamattomuuden ja kokemattomuuden lisäksi työtapaturman vaaraa kaikissa ikäluokissa kohottaa puutteellinen opastus ja perehdytys työhön, huonot työtavat ja tottumukset, epäkunnossa olevat koneet ja laitteet, valvonnan puute sekä monet työympäristöön liittyvät tekijät, kuten valaistus, kulkutiet ja pintojen liukkaus. Järjestys ja siisteys työpaikalla ovat omiaan joko luomaan turvallisuutta tai heikentämään sitä roimasti. (TTL 2015.)

Kuluvan vuoden alusta voimaan tuli uusi Työtapaturma- ja ammattitautilaki (TyTä 459/2015). Uudessa laissa lakiin on kirjattu monia sellaisia asioita, joissa aikaisemmin tulkittiin oikeuskäytäntöjä. Uudessa laissa otetaan huomioon myös nykyaikaiset työmuodot kuten etätyö, jota aikaisemmassa, vuodelta 1948 olleessa laissa ei ymmärrettävästi vielä ollut. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus (TyTa-vakuutus) on työnantajalle lakisääteisesti pakollinen vakuutus ja on osa suomalaista sosiaalivakuutusjärjestelmää. Uutta lakia sovelletaan 1.1.2016 jälkeen tapahtuneisiin työtapaturmiin ja ilmenneisiin ammattitauteihin. (TVK 2015, TyTAL.)

2.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnan perimmäinen tarkoitus on lisätä työpaikan turvallisuutta ja työterveyttä. Työnantajan ja työntekijöiden edellytetään käyvät jatkuvaa keskustelua työpaikan olosuhteista ja työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä asioista. Keskustelua on käytävä kaikilla organisaation tasoilla. Yhteistoiminnan sisällöstä ja luonteesta säädetään yleisesti työturvallisuuslain 17 §. Sen mukaisesti sekä työnantajalta että työntekijöiltä edellytetään osallistumista yhteiseen vuoropuheluun. Työsuojelun tavoitteiden kannalta on erittäin tärkeää, että jokainen työntekijä voi vaikuttaa työolosuhteisiin. Työntekijöillä on oikeus tehdä työnantajalle ehdotuksia, jotka koskevat työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä niihin liittyviä asioita. Heillä on myös oikeus saada näihin ehdotuksiin asiallinen ja perusteltu palaute. Näin luodaan avoin, vuorovaikutteinen ja työsuojeluun sitoutunut työyhteisö. (Mertanen 2014a, 42-43.)

Edellä mainitun lisäksi työsuojelun valvontalain toisessa osassa säädetään yksityiskohtaisemmin työsuojelun yhteistoiminnan säännöksistä sekä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista ja niiden käsittelytavoista. Näitä säännöksiä sovelletaan vain työ- ja virkasuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön työpaikoilla, joissa on vähintään kymmenen työntekijää. Näillä vähintään kymmenen työntekijän työpaikoilla työnantajaa veloitetaan järjestämään yhteistoiminta työsuojelun valvontalain määrittelemällä ja työpaikalle tarkoituksenmukaisella tavalla. Alle kymmenen hengen työpaikoilla toimitaan työturvallisuuslain 17 § määrittämällä tavalla. (Mertanen 2014b, 52-56.)

2.3.1 Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelun valvontalain alaisilla työpaikoilla on työnantajan nimettävä yhteistoimintaa varten edustajansa (työsuojelupäällikkö), ellei työnantaja hoida tehtävää itse. Työsuojelupäällikkö avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojeluun liittyvissä asioissa työnantajan näkökulmasta, muun muassa työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyössä työntekijöiden ja heidän edustajiensa, työterveyshuollon sekä työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu myös työsuojelun yhteistoiminnan järjestäminen ja kehittäminen, joihin myös rajautuu työsuojelupäällikön työsuojelullinen vastuu, sillä käytännön vastuu työsuojelusta on aina työnantajalla. (Mertanen 2014b, 28 §.)

Työpaikka, jossa on vähintään kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Myös pienemmillä työpaikoilla työntekijöillä on oikeus valita edellä mainitut valtuutetut. (Työsuojelun valvontalaki 29 § 1 mom.)

Työsuojeluvaltuutetun velvollisuuksista ja oikeuksista säädetään niin ikään työsuojelun valvontalaissa. Työsuojeluvaltuutettu toimii työpaikan työntekijöiden edustajana, kun työpaikalla käsitellään työsuojelun valvontalain 26 § tarkoitettuja yhteistoiminta-asioita. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on mm. perehtyä työsuojelusäännöksiin, edustamiensa työntekijöiden työpaikkojen työympäristöön ja työyhteisöjen tilaan liittyviin työturvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin ja hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin. Toiminnassaan työsuojeluvaltuutetun tulee kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyviin ja niitä edistäviin seikkoihin. (Mertanen 2014b, 67.)

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus ja velvollisuus toimia, jos hän havaitsee itse tai saa tiedokseen työpaikalla tehtävästä työstä aiheutuvan välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijöiden hengelle ja terveydelle. Tällöin valtuutetulla on oikeus keskeyttää kyseinen vaarallinen työ välittömästi tilanteen niin vaatiessa. Keskeytyksestä on viipymättä ilmoitettava työpaikan työturvallisuudesta vastuussa olevalle työnantajalle. Työsuojeluvaltuutetun vastuu rajautuu oikeuteen keskeyttää vaarallinen työ. (Mertanen 2014b, 74.)

2.3.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon päätehtävä on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä ja siten edistää työntekijöiden työkykyä ja työterveyttä. Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijöilleen tarvittavat työterveyshuoltopalvelut. Työterveyshuollon sisältämiä palveluja määriteltäessä tulee työnantajan huomioida kattavasti työpaikan olosuhteista, työn sisällöstä ja laadusta sekä niiden muutoksista johtuvat erityistarpeet. (VNa 708/2013.)

Tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä; työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta; työntekijöiden terveyttä sekä heidän työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 1 §).

Keskeisiä työterveyshuollolle kuuluvia tehtäviä ovat työhöntulotarkastukset, lakisääteiset terveystarkastukset ja työpaikkaselvityskäynnit. Työpaikkaselvityskäynneillä työterveyshuollon ammattihenkilö tutustuu työpaikan olosuhteisiin yhteistyössä esimiehen ja työntekijöiden kanssa. Käynnin yhteydessä terveydenhuollon ammattilainen arvioi työn ja työolosuhteiden terveydellisen merkityksen. Työpaikkaselvityskäynnillä arvioidaan myös työpaikan ensiapuvalmiuden tarve. (Työterveyshuoltolaki 12 §; Työturvallisuuslaki 46 §.)

Työpaikkaselvityskäynnistä tehdään aina kirjallinen raportti, joka on pidettävä työpaikalla työntekijöiden nähtävillä. Raporttiin kirjataan kattavasti käynnillä tehtyt havainnot sekä arvioidaan tehtyjen havaintojen merkitystä erityisesti työntekijöiden terveydelle mutta myös turvallisuudelle. Raporttiin kirjataan lisäksi mahdolliset suositukset työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi. (Vna 708/2013.)

3 Työn tavoite ja vaiheet

Työpaikoilla työntekijöiden ja liikunta-alan opiskelijoiden kanssa käymissään keskusteluissa on opinnäytetyöntekijälle tullut usein esille, ettei liikunnanohjaajien koulutuksessa ole käyty työturvallisuuden perusteita konkreettisella tasolla kovinkaan syvällisesti läpi. Tarve työelämälähtöiseen ja käytännönläheiseen, haitta- ja vaaratekijöiden selvitykseen ja riskienarviointiin perustuvaan koulutusmateriaalin on tullut esille nimenomaan työpaikoilla käydyissä keskusteluissa. Nykyisessä tehtävässään työsuojeluvaltuutettuna opinnäytetyöntekijä on käytännössä havainnut, että eri ammattialoilla ja eri ammattikunnissa, mukaan lukien havainnot liikunta-alalta, työturvallisuustietous vaihtelee suuresti. Lisäksi liikunnanohjaajien työn luonne luo erityisiä olosuhteita, jolloin on tärkeää, että liikunnanohjaaja osaa itse havainnoida työturvallisuuteensa liittyviä asioita ja ymmärtää, millaisiin asioihin on tärkeä kiinnittää ajoissa huomiota. Olosuhteiden erityisyyttä voi lähestyä esimerkiksi siitä näkökulmasta, että maassamme tapahtuu vuosittain yli 300 000 liikuntavammaa, joka antaa aihetta miettiä olosuhteita ja tilanteita, joissa liikutaan ja urheillaan sekä tapoja, miten liikutaan. (UKK-instituutti. Liikuntatapaturmat).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa liikunnanohjaajakoulutukseen kohdennettu, liikunnanohjaajien työturvallisuustietoutta kasvattava koulutusmateriaali.

Koulutusmateriaalissa käydään läpi liikunnanohjaajan työn kannalta merkittävimmät työturvallisuustekijät. Mukaan valikoituneet aiheet perustuvat helmikuussa 2016 tehdyllä työpaikkaselvityskäynnillä saatuihin tietoihin sekä työntekijöiden ja esimiesten kanssa käytyihin keskusteluihin. Koulutusmateriaalin laatimiseen vaikutti lisäksi opinnäytetyöntekijän pitkä työkokemus kaupungin liikuntapalveluissa. Teoriaosuuden tietojen kerääminen on tapahtunut pääosin vuoden 2015 aikana. Opinnäytetyön raportti kirjoitettiin ja koulutusmateriaalin kokoaminen tehtiin työpaikkaselvityskäynnin jälkeen maaliskuussa 2016.

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona opinnäytetyöntekijän oman yritystoiminnan käyttöön. Opinnäytetyöntekijä tulee käyttämään tehtyä materiaalia työturvallisuuskoulutuksissa, joissa hän toimii itse luennoitsijana. Materiaali soveltuu esimerkiksi työelämätaitojen opintokokonaisuuden osaksi liikunta-alan oppilaitoksiin. Materiaali on suunniteltu ja toteutettu helposti muokattavaksi ja sitä tullaan käyttämään myös opinnäytetyöntekijän nykyi-

sen työpaikan työpaikkakoulutuksissa. Materiaalista voidaan lisäksi räätälöidä kirjallisia ohjeita työturvallisuusasioiden perehdytykseen.

Koulutuksessa tavoitteena on saada osallistujat ymmärtämään työturvallisuuden merkityksen itsensä, muiden työntekijöiden ja koko työpaikan turvallisuuden kannalta. Tavoite on, että osallistujat ymmärtävät, mitkä velvollisuudet ja vastuut keneenkin työpaikalla kohdistuu. Koulutuksen käytyään opiskelija ymmärtää työsuojelun perusteet ja hän osaa havainnoida ympäristöään ja pystyy ennakoimaan omassa toiminnassaan työturvallisuuden näkökulmasta oleellisia asioita. Hän osaa ottaa huomioon oman työnsä kannalta merkittäviä kuormitustekijöitä ja ymmärtää niiden merkitystä turvallisuudelle ja terveydelle. Omaksettujen tietojen avulla opiskelijalla on paremmat valmiudet kohdata käytännön haasteita työelämässä. Uuteen työpaikkaan mennessään hän osaa kysyä työturvallisuusasioista ja uskaltaa tarvittaessa pyytää niiden parempaa perehdyttämistä.

Opinnäytetyöntekijän yhtenä tavoitteena oli pilottiryhmälle pidettävä koulutus, joka oli tarkoitus pitää yhdelle nuorisoryhmälle maaliskuussa 2016. Aikataulullisista syistä johtuen pilottikoulutusta ei kuitenkaan pystytty järjestämään, joten koulutusmateriaali esiteltiin Haaga-Helian AMK opinnäytetyöpajaan Vierumäellä osallistuneille monimuoto-opiskelijoille 16.3.2016. Heiltä pyydettiin kirjallinen palaute koulutusmateriaalin toimivuudesta ja tarpeellisuudesta. (Liite 1). Kirjallisia palautteita saatiin kolme (3) kappaletta. Kaikissa palautteissa aihe todettiin erittäin kiinnostavaksi ja tarve tällaiselle koulutukselle koettiin erittäin suureksi. Koulutusmateriaalin koettiin vastaavan sille asetettua tavoitetta hyvin/erittäin hyvin, sisältö koettiin johdonmukaiseksi ja sisältö liikunta-alan opiskelijoita ajatellen erittäin mielekkääksi. Materiaalin sisältö koettiin ymmärrettäväksi ja koulutuksen toteutukseen suunniteltu pedagoginen menetelmä opiskelijoiden osallistamiseksi koettiin erittäin hyväksi.

Tehtyä koulutusmateriaalia voi soveltaa helposti myös työelämässä jo toimiville liikunnan ammattilaisille, erityisesti osaamisen varmistamisen näkökulmasta. Jatkossa materiaalia on tarkoitus kehittää lisää perehdytyskäyttöön sekä myös muille ammattialoille soveltuvaksi materiaaliksi edellä mainittuihin käyttötarkoituksiin.

4 Koulutusmateriaali ja koulutuksen toteutus

Koulutusmateriaalin muodoksi valikoitui työkirjan omainen PowerPoint-esitys. Toteutustapaan päädyttiin sen helppokäyttöisyyden ja kustannustehokkuuden takia.

Tällä toteutusmuodolla materiaalia on jatkossa helppo päivittää ja muokata eri kohderyhmälle sopivaksi. Painetun työkirjan kustannukset olisivat olleet työn tavoitteen mukaiseen käyttöön nähden korkeat, eikä tämän opinnäytetyön tavoitteena ollut tehdä painotuotetta. Opinnäytetyöhön ei oltu myöskään varattu pääomaa painotuotteen tekemistä varten (mm. taitto- ja painokulut). Käytännön toteutuksen kannalta PowerPointin valintaa puolsi myös se, että tiedostomuoto on yleisesti käytössä ja se on hyvin tuettu erilaisilla tietojenkäsittelylaitteilla. Koulutusmateriaali on helppo jakaa sähköisesti ja tarvittaessa materiaalin voit tulostaa. Lisäksi PowerPoint-esityksestä saa helposti mielenkiintoisemman ja elävämmän, koska siihen on helppo liittää kuvaa ja ääntä.

Koulutusmateriaalissa (liite 3) käsitellään työturvallisuuslain tarkoitus, työturvallisuuden kannalta keskeiset vastuut ja velvollisuudet sekä tämän opinnäytetyön taustamateriaalin perusteella valikoituneita liikunnanohjaajan työssä esiintyviä kuormitustekijöitä teoriataustan ja case-esimerkkien kautta (kuva 1). Esimerkkitapauksien avulla konkretisoituu monet asiat, jotka pelkkänä teoretietona saattavat jäädä etäisiksi ”ei koske minua” asioiksi. Näin opiskelijat pääsevät paremmin aiheeseen sisälle. Materiaali sisältää pohdintatehtäviä, joiden tarkoitus on saada opiskelija miettimään omia asenteitaan ja valmiuksiaan etenkin oman työturvallisuutensa kehittäjinä sekä etsimään esimerkkejä ja yhtymäkohtia työturvallisuuteen omien kokemustensa kautta. Kun asia tulee henkilökohtaiseksi, sillä on paljon suurempi vaikuttavuus opiskelijaan.

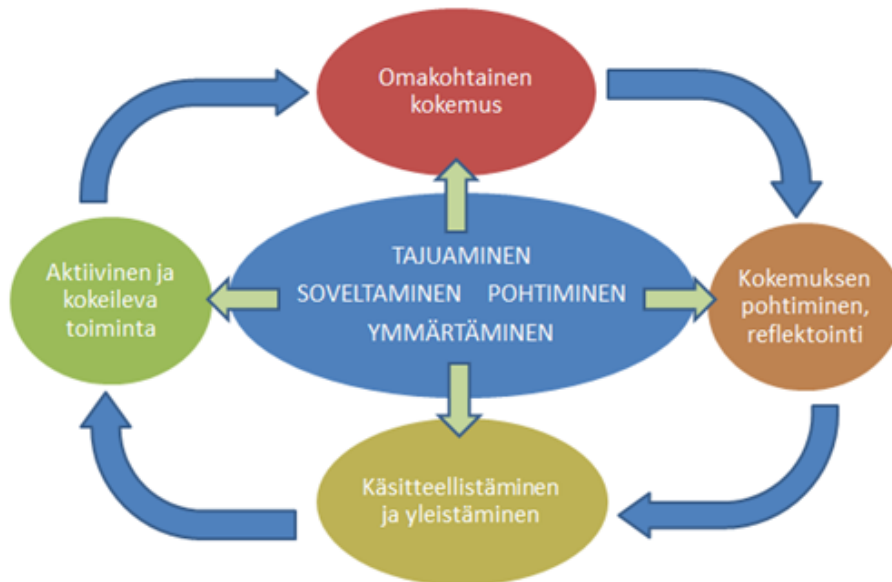


Koulutuksen sisältö	
<ul style="list-style-type: none">• Työturvallisuuslain tarkoitus• Työnantajan velvollisuudet• Työntekijät velvollisuudet• Nuoret työntekijät• Haitta- ja vaaratekijät	<p>Haattatekijöistä:</p> <ul style="list-style-type: none">• Melu• Tapaturmat• Kone- ja laiteturvallisuus• Turvallisuusohjeet• Työergonomia• Kemialliset ja biologiset tekijät• Psykososiaalinen kuormitus

Kuva 1. Koulutusmateriaalin sisältö

Koulutus on suunniteltu toteutettavaksi kahtena opetuskertana, jolloin opetuskertojen välillä on aikaa tehdä pohdintatehtäviä. Lisäksi opiskelijat tekevät opetuskertojen välillä oppimistehtävän, jossa he haastattelevat valitsemansa työnantajan edustajaa (esimiestä) työpaikan työturvallisuuskäytännöistä ja työsuojelutietämyksestä.

Aikaisemmat kokemukset ja osaaminen vaikuttavat ihmisen oppimiseen merkittäväällä tavalla. Uudet asiat tulevat merkityksellisiksi, kun ne voi linkittää omiin kokemuksiin. Tämä helpottaa myös uuden asian oppimista. (Kupias 2011, 116-117.) Jotta koulutus onnistuu hyvin, täytyy opiskelijoiden mielenkiinto aiheeseen saada herätettyä ja pidettyä yllä koko koulutuksen ajan. Pelkkä istuminen ja luennoitsijan yksinpuhelun kuunteleminen eivät juurruta tietoa kovinkaan syvälle. Koulutuksessa opiskelijat aktivoidaan käyttämään omaa ajatteluaan ja miettimään aikaisempia kokemuksiaan työturvallisuudesta. Tarkoitus on, että opiskelijat käyttävät hyväkseen itsellään jo olemassa olevaa tietoa ja refleктоivat sitä opiskeltavaan asiaan. (Kuva 2). Kun opiskelijoille saadaan luotua tunnekokemus aiheeseen, on teoriaosuuden läpikäyminen mielekkäämpää, kun syy-yhteys on jo valmiiksi selvä ja teoriaa voidaan heti peilata käytännön toimintaan. Tällä tavoin pelkän teorian tankkauksen sijasta päästään keskittymään yhdessä hankitun, aiemmille kokemuksille perustuvan tiedon täydentämiseen ja kokemukselliseen oppimiseen.



Kuva 2. Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli (Kupias 2011, 109)

Opetusmenetelminä on suunniteltu käytettävään osallistavia menetelmiä perinteisen luennoinnin rinnalla. Opiskelijat tekevät pohdintatehtäviä ja ryhmätyöskentelyä sekä osallistuvat fasilitoituun keskusteluun. Fasilitoidussa keskustelussa (Nummi 2010, 49-55) opiskeli-

jat keskusteleivat annetusta aiheesta pareittain tai pienryhmissä jokaisen teoriaosan alussa. Parikeskustelun jälkeen opiskelijat saavat kertoa, mitä ryhmässä puhuttiin ja asiat kirjataan ylös fläppitauluille. Näin saadaan samalla kerättyä kurssilaisille monipuolinen kokemuspankki tosielämän esimerkeistä. Sitten aiheesta keskustellaan yhdessä ja teorian kautta käydään läpi, mitä asioille voi tai pitää tehdä (kuva 3).



Kuva 3. Fasilitoitu keskustelu

Kurssin arviointi tapahtuu hyväksytty / hylätty periaatteella. Läpäistäkseen kurssin, opiskelijan tulee osallistua tunneilla aktiivisesti keskusteluihin ja pohdintatehtäviin. Luentojen välillä hänen pitää tehdä oppimistehtävät, jotka ovat esimies-haastattelu ja fläppimuistiinpanojen puhtaaksi kirjoittaminen. Koulutuksen päätteeksi opiskelijat tekevät itsearvioinnin, jossa he pohtivat ja osoittavat oman ammatillisen kasvunsa työturvallisuustietouden saralla.

5 Pohdinta

Työsuojelu on kuin sateenvarjo, jonka alle on kerätty työn tekemisen turvallisuutta ja terveyttä edistävä toiminta. Työsuojelun välitön yhteistoiminta tarkoittaa arjessa tapahtuvaa, työnantajan ja työntekijöiden välistä toimintaa, jolla edistetään työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Työsuojelun pitäisi olla osa jokapäiväistä arkeamme ja sen pitäisi löytyä meistä jokaisesta sisäلتä. Läheskään aina ei kuitenkaan ole näin. Käytännön työelämässä työsuojeluvastuut ja -velvollisuudet eivät läheskään aina ole kovin selviä työntekijöille, eikä aina työnantajan edustajillekaan.

Riippuu paljon siitä, millaisessa työturvallisuuskulttuurissa esimies tai työntekijä on aiemmin työskennellyt, miten hän suhtautuu työturvallisuusasioihin. Tähän liittyy olennaisesti perehdytyksen toimivuus. Perehdytys painottuu helposti oman substanssin asioihin ja työpaikan yleisiin asioihin. Jos esimies ei ole itse ”herännyt” työturvallisuusasioiden tärkeyteen, aihe jää helposti pintaraapaisuksi. Työpaikat, joissa on aktiivinen, keskustelevala ja kehittyvä työturvallisuuskulttuuri, myös perehdytyksessä huomioidaan työturvallisuustekijät paremmin.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa yksiselitteisesti huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä, huomioiden myös työntekijöiden yksilölliset edellytykset. (Työturvallisuuslaki, 2 luku). Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite on laaja. Se kattaa työntekijälle annettavan perehdytyksen (työntekijän opetus ja ohjaus) ja työympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta huolehtimisen lisäksi työturvallisuuden ja työterveyden huomioimisen jo töiden ja tilojen suunnitteluvaiheessa. Lain määrittämä velvollisuus työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisestä ja riskien suuruuden määrittämisestä sekä työolojen ja työtapojen järjestelmällisestä seurannasta ovat keskeisessä asemassa työturvallisuuden ylläpidossa ja kehittämisessä. Työnantajan toimintavelvollisuus haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisessa, estämisessä ja pienentämisessä (Työturvallisuuslaki, 10 §.) on merkittävä työturvallisuutta lisäävä asia.

Työsuojeluvastuutetun työssä on tullut selkeästi esille mm. työpaikkaselvityskäytien yhteydessä, että ”luulo ei ole tiedon väärä”. Ylempänä linjaorganisaatiossa uskotaan vakaasti, että kaikki osaa ja kaikki tekee niin kuin pitää ja vieläpä samalla tavalla. Alempana suoritusportaassa ei tieto ole kuitenkaan jalkautunut kaikkialle tasapuolisesti tai sitä ei ehkä osata hakea. Tai ei edes tiedetä, mitä tietoa pitäisi hakea tai mistä. Työperäisiä syitä tähän ovat nykyaikaiset ”yleistaudit”; jatkuva kiire, resurssipuute, informaatiohäky sekä tiedon hankala tavoitettavuus mm. sekavan web-arkkitehtuuri vuoksi. Yksi syy tähän on kuitenkin myös se, että työturvallisuutta ei juuri käsitellä tämän päivän opetuspolulla, varsinkin

kin jos vertailusta jätetään pois alat, joilla esimerkiksi työturvallisuuskorttikoulutus on osa pakollisia opintoja. Sanonta ”tieto lisää tuskaa” sopii tähän yhteyteen hyvin, sillä useampi esimies ja työntekijä on hiljentynyt hetkeksi, kun on kuullut, mistä kaikesta työturvallisuudessa onkaan kyse. Monille tulee sanasta työturvallisuus ensimmäisenä mieleen niin sanottu kova työsuojelu, eli työ isojen ja vaarallisten koneiden ja laitteiden kanssa tai toiminta tuotanto- ja teollisuuslaitoksissa.

Hallituksen esityksessä työturvallisuuslaiksi (59/2002) puutteellisten työolojen aiheuttamien menetysten arvioitiin olevan jopa 3 % bruttokansantuotteesta. Arvioon sisältyi työn aiheuttamien sairauksien ja työkyvyttömyyseläkkeiden työpanosmenetykset ilman välillisiä vaikutuksia. Vuonna 2014 sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä arvioi menetetyn työpanoksen kustannuksiksi noin 24 miljardia euroa vuodessa (tilastovuosi 2012) ja tästä työtapaturmien osuus oli noin 2-2,5 miljardia euroa. (STM, Menetetyn työpanoksen kustannus).

Työsuojelu, työterveys ja työturvallisuus koskettavat kaikkia työntekijöitä, kaikilla työpaikoilla. Työntekijöiden osallistuminen työturvallisuusasioiden käsittelyyn omalla työpaikallaan lisää omalta osaltaan turvallisuutta. Vaikka edellä mainitaan väite tiedosta ja tuskasta, niin jaettu tieto työturvallisuudesta ei aiheuta tuskaa, vaan se auttaa välttämään sitä. Esimerkiksi tiedon jakaminen tapahtuneista tapaturmista ja vaaratilanteista auttaa kaikkia samalla työpaikalla toimivia ennaltaehkäisemään samanlaisen vaaratilanteen toistuminen tai tilanteen paheneminen. Työturvallisuuden kohdalla vaikeneminen saattaa pahimmillaan maksaa jonkun hengen. Työnantajalle tapaturma merkitsee ”vain ” rahallisia kustannuksia. Loukkaantuneelle siitä seuraa rahallisen menetyksen lisäksi inhimillistä kärsimystä, mm. kipua, särkyä, mahdollisesti elinikäinen vamma, huolet omasta ja perheen toimeentulosta ja jopa tulevasta eläkkeestä. Menetetyn työpanoksen loppusummaa ajateltaessa voi myös miettiä yksilön ja työpaikan toiminnan merkitystä yhteiskunnan tasolla. Kyseessä ei ole vain yksilön asia, sillä kaikki liittyy aina jollakin tasolla isompaan kokonaisuuteen.

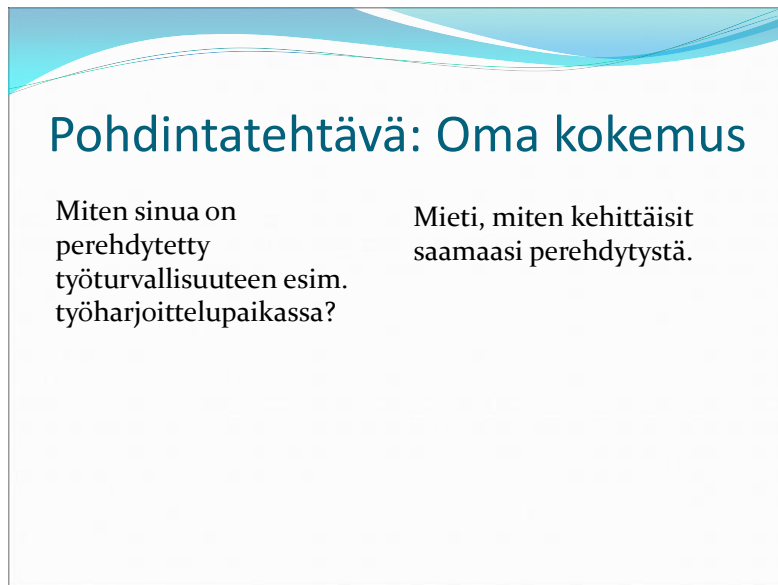
Liikunnanohjaajien työkenttä ja työpaikat eivät poikkea yllä esitetyistä havainnosta. Liikuntapaikat ovat tyypillisesti yhteisiä työpaikkoja, jolloin ei välttämättä ole täysin selvillä, kuka vastaa mistäkin asiasta. Liikunnanohjaajien työn luonne ja työnteon paikat luovat erityisiä olosuhteita, jolloin on tärkeää, että työntekijänä liikunnanohjaajan oma työturvallisuustietous on riittävä. Liikunnanohjaaja liikuttaa ihmisiä työkseen ja liikkuu usein myös itse siinä ohessa. Jos tätä tietoa peilataan UKK-instituutin esittämään tietoon liikuntaan liittyvien tapaturmien vuosittaisesta määrästä (yli 300 000 tapausta), voidaan ajatella, että liikun-

nanohjaajien työssä liikuntaan liittyvien tapaturmien vaara on korkeampi, kuin esimerkiksi toimistotyössä.

Lisäksi työkentän pirstaloituminen, liikunta-alan yksityisen ammatinharjoittamisen yleistyminen, vuokratyön lisääntyminen sekä kolmannen sektorin vahva mukaantulo markkinoille luovat kaikki haasteita työturvallisuuden johtamiselle – etenkin yhteisillä työpaikoilla. Mukana on yhä enemmän osapuolia, joille työturvallisuusvastuut ja velvoitteet eivät ole yhtään selkeitä, vaikka lain lähtökohta on, että kaikki työnantajat tuntevat ja kantavat vastuunsa. Tällaisessa tilanteessa oman tietämyksen merkitys kasvaa entisestään.

Ajatus tämän koulutusmateriaalin tekemiseen on kasvanut vuosien varrella ja koulutusmateriaalin esimerkit ovat nousseet suoraan työelämän havainnoista. Pitkä työkokemus nuorten kesätyöntekijöiden parissa on herättänyt jo vuosia sitten huolen, että varsinkin nuorilla työntekijöillä on varsin vähäiset tiedot työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Kun työkokemusta ja elämäkokemusta on vielä vähän ja henkinen ja fyysinen kasvu ei ehkä vielä ole kaikkiin työtehtäviin riittävä, ei osata ottaa turvallisuusasioita aina niin tosissaan. (EU-OSHA, nuoret ja työsuojelu). Riittämätön koulutus ja osaaminen ja osaltaan myös arkuus kysyä luovat vaaran paikkoja monille nuorille. Työelämässä on tärkeää osata ja uskaltaa kysyä, varsinkin, jos jokin asia on epäselvä tai asiaa ei ole käyty riittävän hyvin perehdytyksessä läpi. Kysyminen on tärkeä ja opittavissa oleva taito.

Tässä tilanteessa tarve omalle alalle kohdennettuun työturvallisuuskoulutukseen on selkeästi osoitettu. Nuoret tarvitsevat perustietoa työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvistä asioista. Tiedon lisääntymisen kautta nuoret saavat valmiuksia toimia turvallisemmin niin työelämässä kuin vapaa-aikanaan. Tieto tuo rohkeutta kysyä lisää, kyseenalaistaa vanhanaikaisia toimintatapoja sekä puolustaa oikeuksiaan turvalliseen työpaikkaan.



Kuva 4. Koulutusmateriaalin yksi pohdintatehtävä

Turvallisuuden lisääminen ja sen saattaminen arkiseksi tavaksi toimia on suuri haaste, mutta se on monesti kuitenkin toteutettavissa pienin ja edullisin keinoin. Pysähdy hetkeksi ja mieti: *mitä teen, miten teen, miksi teen* – ja tee vasta sen jälkeen. Koulutuksen osallistava opetus ja aktivoiva keskustelu auttavat opiskelijaa sisäistämään opittavat asiat ja toivottavasti myös kannustaa nuoria ottamaan asioista lisää selvää ja pitämään puoliaan työelämässä (Kuva 4). Tavoite ei ole sen vähäisempi kuin nuoren turvallinen ja terveellinen loppuelämä. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöinä työsuojeluvaltuutetut ovat tehtävässään edustamiaan työntekijöitä varten. He ohjaavat ja neuvovat työntekijöitä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä. Nuoren on hyvä tiedostaa, että hänelläkin on oikeus kysyä työpaikkansa työsuojeluvaltuutetulta neuvoja, jos kokee tähän tarvetta.

Koska työsuojelu ja työturvallisuus ovat aiheina monille nuorille etäisiä, tulee aihe tehdä heille mahdollisimman konkreettiseksi ja helposti lähestyttäväksi. Kuuntelijoiden mielenkiinnon herättäminen ja ylläpito onkin suurin haaste koulutuksen toteutuksessa. Siksi opiskelijoiden osallistaminen koulutukseen on ensiarvoisen tärkeää.

Hetkellä, kun oivaltaa, että tässähän on oma turvallisuus kyseessä ja aihe tulee henkilökohtaiseksi, syntyy halu oppia ja tietää enemmän. Vasta tämän jälkeen opittu asia voi aidosti ja sisäsyntyisesti siirtyä käytäntöön. Koulutusta suunniteltaessa on tärkeää huomioida kohderyhmän ominaisuudet ja valita opetustapa heidän tarpeensa huomioon ottaen sopivaksi. Vaikka kouluttaja omaa kuinka hyvän asiantuntemuksen, mutta ei huomioi etukäteen opiskelijoiden lähtötasoa ja vastaanottokykyä ja muokkaa opetusta vastaamaan yleisön tarpeita, koulutuksen saatava hyöty saattaa jäädä pieneksi. Kouluttajan tulee

myös valmistautua toimimaan opetustilanteessa notkeasti ja vaihtamaan opetusmenetelmää, jos ensin valittu ei jostakin syystä toimi halutulla tavalla.

Opinnäytetyön tekeminen tästä aiheesta laajensi ja syvensi opinnäytetyöntekijän omaa työturvallisuustietoutta. Työsuojelun kenttä on valtavan laaja ja uutta opittavaa riittää aina. Lait ja asetukset muuttuvat, tieteellistä tietoa tuotetaan jatkuvasti lisää ja työpaikkojen käytännöt muuttuvat. Erityisen havainnollistavaa oli perehtyä hallituksen esitykseen työturvallisuuslaiksi (HE 59/2002). Vaikka esitys on jo lähes 15 vuotta vanha, tuntuu se edelleen hyvin ajankohtaiselta.

Koulutusmateriaalin luominen oli mielekästä, mutta samalla haastavaa. Pilottiryhmälle toteutettava koulutus olisi täydentänyt opinnäytetyöprosessin, mutta olosuhteet eivät sitä tällä kertaa mahdollistaneet. Koulutusmateriaalin jatkokehitys on jo alkanut. Suunnitteilla on työstää mm. kuvapankki koulutuskäyttöön ja elävöittää koulutusmateriaalia lisäämällä esitykseen case-kuvia. Arviointipalautteissa tuli toiveena lisätä materiaaliin tietoa työterveyshuollon tehtävistä ja työaikalaista ja työsopimuslaista. Tämä palaute otetaan harkintaan ja toteutus työterveyshuollon kohdalta on varsin järkevä ja perusteltu. Työaikalaki ja työsopimuslaki kuuluvat kuitenkin edunvalvonnan piiriin ja ovat siten luottamusmiesten työkenttää. Työnjaollisesti (työsuojelu vs. luottamusmiestoiminta) edunvalvontaan liittyvien asioiden mukaan tuominen työturvallisuuskoulutukseen muissa, kuin suoraan työturvallisuuteen liittyvissä yhteyksissä vaatii tarkkaa harkintaa.

Ensimmäinen käytännön sovellus koulutusmateriaalin käytöstä on jo alustavasti sovittu. Koulutusmateriaali tullaan esittämään työyhteisölle, josta saatua tausta-aineistoa käytettiin tämän opinnäytetyön tuotoksen rakentamiseen. Opinnäytetyöntekijä menee pitämään työturvallisuuden kertauskurssin kyseisen työyhteisön kehittämispäivään ja kohderyhmänä on pitkän linjan liikunta-alan ammattilaisia.

Tämän opinnäytetyön saatesanoina tulee muistaa, että olosuhteet eri työpaikoilla ovat aina erilaiset ja siitä johtuen mm. haitta- ja vaaratekijöiden vaihtelu eri työpisteiden välillä voi olla hyvinkin suuri. Olosuhteet saattavat vaihdella myös tutulla työpaikalla ja sielläkin saattaa joskus tapahtua yllättävä vaaratilanne, johon ei ole osattu varautua ennakolta. Tätä asiaa tulee korostaa myös koulutuksissa, jotta kenellekään kuulijalle ei jää se käsitys, että koulutuksessa käydyt asiat muodostavat aiheesta koko totuuden. Jokaiseen uuteen työvuoroon ja jokaiselle uudelle työmaalle mennään silmät ja korvat auki.

Edesmenneen Hill Street Blues näyttelijän Michael Conradin sanoja lainatakseni

"Let's be careful out there"

Lähteet

Barona Henkilöstöpalveluyritys. Henkilöstövuokraus. Luettavissa:

<https://www.barona.fi/yrityksille/tekijoita/henkilostovuokraus>, Luettu:28.2.2016.

EU-OSHA 2009. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2009. Facts 83. Hyvät

käytännöt nuoriin työntekijöihin kohdistuvien riskien ehkäisemiseksi. Luettavissa:

<https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/factsheets/83/view/> Luettu: 28.2.2016.

EU-OSHA. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Nuoret ja työsuojelu. Luettavis-

sa: <https://osha.europa.eu/fi/themes/young-workers> Luettu:13.3.2016.

Euroopan neuvoston (EY) erityisdirektiivi terveyttä ja turvallisuutta koskevista vähimmäis-

vaatimuksista - melu (2003/10/EY). Luettavissa: [http://eur-lex.europa.eu/legal-](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1458304427533&uri=URISERV:c11148)

[content/FI/TXT/?qid=1458304427533&uri=URISERV:c11148](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1458304427533&uri=URISERV:c11148) Luettu: 13.3.2016.

EU:n puitedirektiivi työturvallisuudesta ja työterveydestä (direktiivi 89/391/ETY). Luettavis-

sa: [https://osha.europa.eu/fi/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-](https://osha.europa.eu/fi/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction)

[framework-directive-introduction](https://osha.europa.eu/fi/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction) Luettu: 27.2.2016.

HE (59/2002). Hallituksen esitys työturvallisuuslaiksi. Luettavissa:

<https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiat&docid=he+59/2002> Luettu:27.2.2016.

Kupias, P. 2011. Kouluttajana kehittyminen. 3.painos. Gaudeamus. Helsinki.

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=2004%2F405> Luettu: 28.2.2016.

Laki nuorista työntekijöistä annetun lain muutos (405/2004). Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040405> Luettu: 28.2.2016.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006).

Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044> Luettu:25.1.2015.

Mertanen, V. 2014a. Työturvallisuuslaki soveltamisopas. 12. korjattu painos. Työterveyslaitos. Helsinki.

Mertanen, V. 2014b. Työsuojelun valvonta. 9-10. painos. Työterveyslaitos. Helsinki.

Nummi, P. 2010. Fasilitaattorin käsikirja. 3.painos. Edita. Helsinki.

Pelastuslaki (379/2011). Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379#L3> Luettu:13.3.2016.

Pesonen, K. 2014. Ympäristömelu. Ympäristöministeriön raportteja 4/2014.

Sala, E., Sihvo, M, Laine, A. 2011. Ääniergonomia. 2., korjattu painos. Työterveyslaitos. Helsinki.

STM Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002). Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020128> Luettu: 28.2.2016.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. Menetetyn työpanoksen kustannus. Luettavissa: <http://stm.fi/menetetyn-tyopanoksen-kustannukset> Luettu: 13.4.2016.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Luettavissa: <http://stm.fi/tso> Luettu 18.3.2016.

STM Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluvalvonta. Luettavissa: <http://stm.fi/tyosuojeluvalvonta> Luettu 18.3.2016.

STM Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Riskien arviointi työpaikalla - työkirja. Luettavissa: http://www.ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf Luettu: 22.2.2016.

Tapaturmapäivä 2016. Luettavissa: <http://www.tapaturmapaiva.fi/fi/> Luettu 18.3.2016

Terävä, K. 2013. Työkyvyn tuki vuokratyössä. Kuntoutussäätiö. Helsinki. Luettavissa: http://www.barona.fi/sitecore/shell/Controls/Rich%20Text%20Editor/~/_media/Files/Vuokraty%C3%B6opas.ashx Luettu 27.2.2016.

TTL 2015. Työterveyslaitos. Tapaturmien ehkäisy. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/sivut/default.aspx
Luettu 18.3.2016.

TTL Työterveyslaitos. Melu. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/melu/sivut/default.aspx> Luettu:13.3.2016.

TTK Työturvallisuuskeskus. Melu. Luettavissa:
http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/melu_ja_tarina Luettu:25.2.2016.

TTK Työturvallisuuskeskus. Riskienarviointi. Luettavissa:
<http://www.ttk.fi/riskienarviointi> Luettu: 22.2.2016.

TTK 2009. Työturvallisuuskeskus. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Luettavissa:
http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf Luettu:23.2.2016.

TTK Työturvallisuuskeskus. Työsuojeluvastuu. Luettavissa:
<http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyosuojeluvastuu> Luettu:22.2.2016.

TVK 2015. Tapaturmavakuutuskeskus. Tilastot, Työtapaturmat. Luettavissa:
<http://www.tvk.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisut/> Luettu 18.3.2016.

TVK. Tapaturmavakuutuskeskus. Työtapaturma- ja ammattitautilaki TyTAL. Luettavissa:
<http://www.tvk.fi/fi/YleistaTyTasta/> Luettu:18.3.2016.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015). Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150459> Luettu: 15.3.2016.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001). Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> Luettu:15.3.2016.

Työturvallisuuslaki (738/2002). Luettavissa:
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1P3>. Luettu:17.1.2016.

UKK-instituutti. Liikuntatapaturmat Suomessa. Luettavissa:
http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/liikuntatapaturmat
at Luettu: 11.4.2016.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013).

Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708> Luettu:15.3.2016.

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä.(475/2006). Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060475> Luettu:

25.2.2016

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006). Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060085#Pidp1168448>

Luettu:28.1.2016.

Liitteet





Liite 1. Palautelomake

Liite 2. Lyhenteet

Liite 3. Ote koulutusmateriaalista

Liite 1. Palautelomake

PALAUTELOMAKE KOULUTUSMATERIAALIN TOIMIVUUDESTA, TARPEELLISUUDESTA JA HYÖDYLLISYYDESTÄ

				
1. Onko sisältö mielestäsi kiinnostava?				
2. Onko sisältö liikunta-alan opiskelijaa ajattel- len mielekäs?				
3. Miten koulutusmateriaali vastaa sille asetet- tua tavoitetta (opiskelijan työturvallisuustie- touden lisääminen)?				
4. Mitä mieltä olet koulutusmateriaalin joh- donmukaisuudesta?				
5. Onko sisältö kuinka helposti ymmärrettävis- sä?				
6. Miten valitut pedagogiset menetelmät sopi- vat mielestäsi tällaiseen koulutukseen?				
7. Millaiseksi arvioit tarpeen tällaiselle koulu- tukselle?				
8. Pystyisitkö hyödyntämään tämänlaista kou- lutusta omassa työssäsi?				

Miten kehittäisit materiaalia? esim. Onko jotain liikaa? Puuttuuko jotain oleellista? Tulisiko sisältöä muuttaa jotenkin, jotta tavoite toteutuu paremmin? Vapaa sana

Liite 2. Lyhenteet

ETY	Euroopan talousyhteisö
EU	Euroopan unioni
EU-OSHA	Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto
EY	Euroopan yhteisö
HE	Hallituksen esitys
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
TTK	Työturvallisuuskeskus
TTL	Työterveyslaitos
TVK	Tapaturmavakuutuskeskus
TyTAL	Työtapaturma- ja ammattitautilaki
Vna	Valtioneuvoston asetus

Liite 3. Ote koulutusmateriaalista

Työturvallisuus Liikunnanohjaajan työssä

Elina Mehtonen

Luennon esittely

- Tämän luennon tarkoitus on saada sinut pohtimaan omaa tietämystäsi työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Tavoite on, että opit havainnoimaan ympäristöä liikunnanohjaajan työn turvallisuuden kannalta.

Luennolla käydään läpi

- Työturvallisuuslain tarkoitus
- Työnantajan ja työntekijän vastuut ja velvollisuudet
- Eri kuormitustekijäluokat
- Käytännön havaintoihin perustuvia, liikunnanohjaajan työssä esiintyviä kuormitustekijöitä

Esimerkitapauksien avulla konkretisoituu monet asiat, jotka pelkkänä teoretietona saattavat jäädä etäisiksi "ei koske minua" asioiksi.

Työturvallisuuslaki 738/2002

- Yksi keskeisimmistä työelämän laeista
- Kattaa lähes kaikki työnteon muodot (2 - 7 §)
- Muut lait sekä valtioneuvoston asetukset ja päätökset täydentävät
- Taustalla vaikuttaa EU direktiivit
- Muita työelämän keskeisiä lakeja mm. työaikalaki, työsuojelulaki, vuosilomalaki ja työterveyshuoltolaki

Työturvallisuuslain tarkoitus

On parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja

Lain keskeinen periaate on ennaltaehkäisy: terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät on otettava huomioon jo suunnitteluvaiheessa (8, 12-13 §)

Työsuojelun valvontalaki 44/2006

- Lain tarkoituksena on
 - varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen
 - Parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojeluviranomaisvalvonnan ja työpaikoilla tapahtuvan yhteistoiminnan avulla
- Säättää menettelytavat työsuojeluviranomaisten toimintaan
- Määrittää työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työpaikalla

Vastuut ja velvollisuudet

Työnantaja
(työturvallisuuslaki 2.luku)
mm:

- Vastaa kaikesta toiminnasta työpaikalla 8 §
- Johtaa työntekoa
- Perehdytysvastuu 14 §
- Työn vaarojen selvittäminen ja arvioiminen 10 §
- Henkilösuojaimet 15 §

Työntekijä
(työturvallisuuslaki 4.luku)
mm:

- Työnantajan antamien ohjeiden ja määräysten noudattamisvelvollisuus 18 §
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun välttäminen 18 §
- Ilmoittamisvelvollisuus 19 §
- Henkilösuojainten käyttö ja soveltuva työvaatetus 20 §

Nuoret työntekijät 1

FAKTA: 18-24-vuotiaille tapahtuu 50% enemmän työtapaturmia, kuin muissa ikäryhmissä

- Työelämäkokemus vielä pieni
- Fyysinen ja henkinen kypsyyttä vielä kehittymässä – riskinotto suurempi
- Eivät ehkä suhtaudu vakavasti kohtaamiinsa riskeihin
- Riittämätön osaaminen ja koulutus
- Tietämättömyys omista oikeuksista ja työnantajan velvollisuuksista
- Arkuus ilmaista itseään
- Työnantajat eivät ehkä tunnista nuorten työntekijöiden tarvitsemaa lisäsuojaa

Nuoret työntekijät 2

FAKTA: Samat turvallisuusvaatimukset koskevat kaikkia

Nuorilta ei voida olettaa samanlaista osaamista kuin konkareilta

Nuorille työntekijöille on annettava sopivaa työtä ja tarjottava riittävää koulutusta ja ohjausta

Muista turvallisuus aina myös tulevan terveytesi kannalta!

On tärkeää tietää työterveydestä ja työturvallisuudesta.
→ Miten työnantajan pitäisi huolehtia työsuojelusta.
→ Mitä sinun kuuluu tehdä ja mitkä ovat oikeutesi.

Vaaratekijät ja riskit

Vaaratekijöillä tarkoitetaan työssä esiintyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle.

Riski on vaaran tai haitan aiheuttama haitallinen tapahtuma.

Esimerkkejä vaaratekijöistä: melu, liukas lattia, jatkuva kiire, väkivaltaisen asiakas

Esimerkkejä riskeistä: kuulovaurio, tapaturma, työuupumus, lihasvamma

Vaarat, riskit, haittatekijät, kuormitustekijät...

- Työympäristötekijät (fysikaaliset tekijät)
- Tapaturmavaarat
- Fyysiset kuormitustekijät
- Psykososiaaliset (henkiset) kuormitustekijät
- Kemialliset ja biologiset tekijät

Työympäristötekijät

- Äänympäristö
- Lämpöolosuhteet, vetoisuus
- Ilmanvaihto ja sisäilmasto
- Järjestys ja siisteys
- Valaistus (sisällä, ulkona, turvalat...)
- Kulkutiet, luiskat, portaat
- Säteily – UV!

Tapaturmat

- Aiemmat kokemukset ja opitut toimintatavat
- Siirtymiset työpisteestä toiseen
- Kiire
- Huomion kiinnittyminen toiseen asiaan
- Mukana kuljetettavat välineet
- Liukkaus
- Tavaroiden sijoittelu esim. kuntosalilla

Pohdintatehtävä: Tapaturmat

- Onko sinulle sattunut joskus työtapaturma tai läheltä piti-tilanne?

Tee lyhyt tapaturmatutkimus: MIKSI-MIKSI-MIKSI-MIKSI-MIKSI

Koneiden ja laitteiden käyttö

- **PEREHDYTYS!!**
 - Mitä vaarallisempi laite, sitä tarkempi perehdytys
 - Käyttö- ja turvallisuusohjeet, itse käyttö sekä säilytys
 - Työvälineen käyttöönotto ja määräaikaistarkastukset
 - Kuka saa huoltaa?
- Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta 400/2008
- Laki eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta 1016/2004
 - Suunnittelijan ja valmistajan vastuut, käyttöohjeet...

Sähkölaitteet kosteissa olosuhteissa

- Sähkölaitteen kotelointi suojaa laitetta veden, kosteuden, pölyn yms. vaikutuksilta.
- Koteloitiluoletta ilmaisee malleissa tuloissa laitetta voi käyttää.
- Käytä ulkona kosteutta sietäviä, ulkokäyttöön tarkoitettuja laitteita.
- Abdukkäyttöiset laitteet ovat turvallisimpia ulkona.

Turvallisimpia laitteiden koteloitiluoletta			
Selitys	IP-koodi	Peite-	suojus
Tippuvettä	IP 21		
Sateenpitä	IP 23 tai IP 43		
Roskkipitkä	IP 54 tai IP 64		
Vedertävä	IP 67		

Kuva: tukes

Hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja -ohjeet

- Työpaikalla on oltava ajantasainen pelastussuunnitelma
- Kuluu perehdytettävien asioihin
- Erilaisten olosuhteiden huomioiminen
- Kullakin työpaikalla tehtävän työn luonne määrittää
 - Mitä pelastusvälineitä on oltava
 - Mitä on ensiapuvalmiuden vähimmäisvaatimustaso

Turvallisuus

Yksin työskentely

- Eka salilla - vika salilla
- Mietittävä etukäteen, miten toimia, jos jotain sattuu
- Avunhalyttäminen
- Turvasoitot

Väkivallan uhka

- Rahan käsittely lisää
- Aggressiivisesti käyttäytyvät asiakkaat
- Päihteiden käyttäjät
- "Apuaisten" käyttäjät
- Ilmoitukset uhka- ja väkivaltatilanteista!

Työergonomia

- Näyttöpäätetyön ergonomia
 - Vaihtelevat asennot
 - Oikea istuma-asento
 - Näyttöpäätelasit
- Työasentoergonomia
 - Asiakkaita ohjattaessa
- Taakkojen nostaminen ja siirtäminen
 - Asiakkaiden avustaminen
- Ääniergonomia
 - Miten huollat ääntä
 - Apua mm. työterveyshuollosta

Henkinen kuormitus - Työn tauottaminen

- Aikataulupaineet ja kiire tehtävästä toiseen
- Tauko on työntekijän virkistäytymistä varten
- Huomioitava työaikamuoto – mitä sallii

Jos työssä joutuu jatkuvasti juoksemaan aikapaineessa tehtävästä toiseen, ilman asiallisia palautumismahdollisuuksia, vaara fyysisen ja henkiseen ylikuormitukseen kasvaa.

Henkinen kuormitus - Epäasiallinen käyttäytyminen - Häirintä

- Jokaisella on vastuu omasta käyttäytymisestä!
- Kaikkien kanssa ei tarvitse olla kaveri, mutta työpaikalla kaikkien kanssa on tultava toimeen.
- Oma käyttäytyminen vs. muiden käyttäytyminen
 - Työkaverit, yhteistyötahot, erilaiset asiakkaat
- Huomioitavia tekijöitä mm: kulttuuritaustat, terveydentila

Biologiset ja kemialliset tekijät

- Uimahalli: jalkasieni, ihotaudit, muut tartuntataudit
- Kuntosali: laitteiden puhdistukseen käytettävät puhdistusaineet
 - Käyttöturvallisuustiedote
 - Oikea paikka annostella aineet
 - Välitön ensiavun mahdollisuus
 - Oikea puhdistustekniikka ja tarvittavien suojainten käyttö

Lähteitä

Työturvallisuuslaki www.finlex.fi
Työterveyslaitos www.ttl.fi
http://www.ttl.fi/tyoturvallisuus_ia_riskienhallinta
www.ttl.fi/melu
Työturvallisuuskeskus www.ttk.fi
<http://www.ttk.fi/riskienarviointi>
www.ttk.fi/tyosuojelu/melu_ia_tarina
Tapaturmavakuutuskeskus <http://www.ttk.fi/Tilastot/Tilastojaulkaisut/>
Turvateknikan keskus www.ttk.fi